



Norsk



Engelsk



Polsk



Litauisk



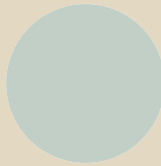
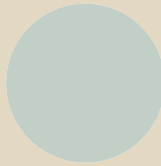
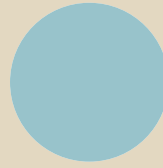
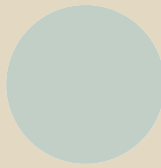
Russisk

Utdrag av

# NNNs kollektivavtale

for tariffbundne bedrifter innen fiskeindustribedrifter

2016-2018



- fellesskap i hverdagen



## UTDRAG AV NNNs KOLLEKTIVAVTALE FOR TARIFFBUNDNE BEDRIFTER FISKEINDUSTRIEBEDRIFTER

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) organiserer ansatte i mat, drikke og fiskeindustrien. 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 fiskeindustrien til litauisk, polsk og engelsk. Her finner du bestemmelsene som regulerer

- arbeidstid
- lønnssetninger
- ansiennitetstillegg
- skiftarbeid
- overtidsarbeid
- helligdagsgodtgjørelse
- lønnsforhandlinger
- permitteringsbestemmelser
- innleie/vikarbyrå
- betalte velferdspermisjoner

Overenskomsten omfatter alle produksjonsarbeidere i fiskeindustrien.

### Arbeidstiden

Den ordinære arbeidstid skal gjennomsnittlig ikke overstige for:

Dagtidsarbeid 37,5 timer pr. uke

2-skiftarbeid 36,5 timer pr. uke

Den nærmere inndeling av arbeidstiden fastsettes etter forhandlinger mellom bedriftens leder og arbeiderne ved deres tillitsvalgte.

Dersom det ikke oppnås enighet, skal den daglige arbeidstid de 5 første dager i uken være 7,5 timer ekskl. spisepause og legges mellom kl. 06.00 og kl. 17.00.

Når skiftarbeid kommer til anvendelse, skal de arbeidstakere det gjelder normalt ha 1 ukes varsel for oppstart og avslutning av skiftarbeide.

Arbeidstiden kan dersom partene er enig forskyves slik at arbeidstakeren må begynne før eller etter den arbeidstid som ordinært er fastlagt for ham. For den forskyvne arbeidstiden betales et tillegg etter kl. 17.00 på 20 %.

Ved arbeidstid etter dagarbeidstiden (17.00), herunder kveldsansatte, betales et tillegg på 20 % av faktisk lønn.

## Lønnsatser

Minstelønn – produksjonsarbeider (37,5 t. uke) kr. 173,10 pr. time  
Minstelønn – fagarbeider (37,5 t. uke) kr. 183,60 pr. time  
Ved akkordlønnsarbeid skal man være garantert overenskomstens minstelønn.

## Ansiennitet

Det gis et ansiennitetstillegg etter

- 1 år i bransjen	kr. 2,50 pr. time
- 3 år i ytterligere	kr. 3,00 pr. time
- 5 år i ytterligere	kr. 5,50 pr. time

## Tillegg for arbeid på skift

Ved skiftarbeid betales:

For 2. skift 20 %

For 3. skift 25 % tillegg til den fastsatte time- eller ukelønn.

Skiftarbeid på 2. skift på dager før helgedag betales med 100 % tillegg

Arbeid på 2. skift på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften betales med 150 % tillegg.

## Overtidsarbeid

Overtidsarbeid i de 5 første virkedager i uken betales med 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid og til kl. 21.00.

Overtidsarbeid etter kl. 21.00 betales med 100 % tillegg inntil ordinær arbeidstids begynnelse. Forlanges arbeidet påbegynt etter kl. 06.00 betales 50 % tillegg inntil arbeidstidens begynnelse.

Når det arbeides overtid på lørdag og dette ikke er en ordinær arbeidsdag skal det betales 50 % tillegg før kl. 12.00 og 100 % tillegg etter kl. 12.00. Ved overtidarbeid før søn- og helligdager på ukens øvrige hverdager skal det betales 100 % etter kl. 16.00.

Hvis det forlanges av bedriften at det skal arbeides i spisepause - hvilket mest mulig skal unngås - betales hertil 100 % tillegg.

Når en arbeidstaker utfører overtidarbeid av mer enn 2 timers varighet etter at den ordinære arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en 1/2 times betalt pause med overtidstillegg.

Ved fremmøte etter tilsigelse på søn- og helgedager, eller for øvrig utenfor den ordinære dagtid, skal arbeidstakerens fortjeneste utgjøre betaling for minst 3 timer minstelønn med gjeldende overtidstillegg.

Arbeidere som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag betales, hvis mat ikke skaffes av arbeidsgiveren, kr. 82,50 i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 1 1/2 time.

Arbeides det overtid før eller etter skift, skal arbeideren ha de ordinære overtidsprosenten i tillegg til skiftprosentene for vedkommende skift.

### **Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai**

Til erstatning for arbeidsfortjenesten utbetales det en godtgjørelse for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag eller kr. 7,43 for hver arbeidet time.

### **Forhandlinger**

Etter denne overenskomst skal lokale lønnsforhandlinger foregå hvert avtaleår i tariffperioden. Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger.

### **Permitteringsregler**

Permittering gis med 14. dagers varsel. Varslet skal gis skriftlig til de tillitsvalgte. Bedriftsledelsen sørger for at varslet blir slått opp på egnet sted i bedriften.

Ved permitteringer som bare skyldes mangel på ferskt råstoff skal det gis 3 dagers varsel regnet fra arbeidstidens slutt den dag varslet gis.

Når en arbeidstaker etter endt permittering møter på arbeid i ordinær dag- eller skiftarbeidstid, skal vedkommende være garantert arbeid eller betaling i hele den ordinære arbeidstid.

I tilfelle bedriften ikke kan sysselsette arbeiderne i produksjon eller i annet anvist arbeid og arbeiderne blir sendt hjem før varslingsfristens utløp, betaler bedriften arbeiderne overenskomstens minstelønnsseter for de enkelte grupper inklusiv ansiennitetstillegg.

Når varselperioden er over kan man søke om dagpenger dersom vilkårene er tilstede (NAV).

### **Innleie av arbeidstakere**

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift / avdeling. Riktig bemanning innbefatter det normale fraværsmønsteret på bedriften / avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.

Innleide kan be tillitsvalgte om veiledning i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften vedkommende er innleide i.

## **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 fratre 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.

## **Forskjellige bestemmelser**

For enhver arbeider skal det skje legekontroll en gang årlig som bekostes av bedriften.

## **Korte velferdspermisjoner**

Det gis:

Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.

Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

Permisjon ved flytting til ny fast bopel

Permisjoner gis inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

# 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](http://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](mailto:firmapost@nnn.no) - [www.nnn.no](http://www.nnn.no)







## **EXTRACT FROM NNN's COLLECTIVE AGREEMENT FOR TARIFF BOUND ENTERPRISES – FISHING INDUSTRY COMPANIES**

The Norwegian Food and Allied Workers Union (NNN) organises employees in the Food, Beverages and the Fish and Seafood 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 bakery and confectionary industry into Lithuanian, Polish, Russian and English. The following deals with:

- working hours
- wage rates
- seniority
- shift work
- overtime work
- public holiday payments
- wage negotiations
- leave of absence regulations
- employees hired from temporary staff recruitment agencies
- paid compassionate leave

The agreement encompasses all employees in the seafood industry.

### **Working hours**

Ordinary working hours shall not exceed an average of:

Day work	37.5 hours per week
2-shift work	36.5 hours per week

The further division of working hours is fixed through negotiations between the company and the employees' elected representatives.

If agreement on working hours cannot be reached, daily working hours for the five first days of the week shall be 7.5 hours excluding meal breaks, and shall be scheduled between 06.00 and 17.00.

Whenever shift work is required, employees shall normally be given one week's notice prior to the commencement and termination of shift work.

If the parties so agree, working hours may be staggered so that the employee starts work before or after the normal stipulated start time. A supplement of 20% shall be paid for work carried out after 17.00.

If work is carried out after the close of normal working hours (17.00), hereunder evening workers, a supplement equal to 20 % of the standard hourly wage shall be paid.

### **Wage rates**

Minimum wage – production workers (37.5 per week)      kr. 173.10 per hour  
 Minimum wage – skilled worker (37.5 hours per week)      kr. 183.60 per hour  
 Piece work rate agreements must be based on the minimum wage agreement.

### **Seniority**

A seniority supplement is paid after  
 - 1 year in the branch      kr. 2,50 per hour  
 - a further 3 years      kr. 3,00 per hour  
 - a further 5 years      kr. 5,50 per hour

### **Shift work supplements**

Shift work rates are as follows:

For 2<sup>nd</sup> shift 20 %

For 3<sup>rd</sup> shift 25 % in addition to the standard hourly or weekly wage.

Shift work on the day before weekends shall be paid with a supplement of 100 %.

Work on 2<sup>nd</sup> shift at Christmas, New Year, Easter and Whitsunday shall be paid with a 150 % supplement.

### **Overtime work**

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.

A 100% supplement shall be paid for overtime work from 21.00 and up to the commencement of normal working hours. For extended hours after 06.00 a 50% supplement shall be payable up to the commencement of normal working hours

When overtime is worked on a Saturday and this is not a normal working day, a 50% supplement shall be paid for work done before 12.00 and a 100% supplement for work done after 12.00. For overtime work on the day before Sundays and other public holidays that occur on other week-days, a supplement of 100% shall be paid after 16.00.

If the employer requires work to continue through the meal break – which must be avoided as far as possible – a 100% supplement is payable

When an employee carries out overtime work of more than two hours duration after normal working hours, the employee is entitled to a break of 30 minutes with pay, including the overtime supplement

For attendance at the workplace on Sundays or public holidays and otherwise outside normal daytime working hours, the employee shall receive a minimum payment equivalent to three hours minimum wage, plus the relevant overtime supplement.

Employees who have worked during normal working hours and who are ordered to work overtime on the same day shall be paid a NOK 82.50 subsistence allowance if the overtime work has a duration of 1.5 hours or more

If overtime is worked before or after a shift, the employee shall be paid the standard overtime supplement percentages in addition to the shift supplement for the shift.

### **Remuneration for public holidays and 1<sup>st</sup> and 17<sup>th</sup> May**

Compensation shall be paid for the number of hours that would have been the normal working hours on the relevant date of NOK 7.43 per hour worked.

### **Negotiations**

Pursuant to this agreement, local wage negotiations shall take place every year during the collective agreement period. The employer and the elected representatives must conduct constructive bona fide wage negotiations.

### **Regulations governing lay-offs**

Employees can be laid off after having received fourteen days' notice. Notice of lay-offs shall be given in writing to the elected representatives. The company management shall ensure that the notice is posted at a suitable location on the company's premises.

In the case of lay-offs that are solely due to shortage of fresh raw material, three days' notice shall apply, calculated from the end of the working day on the date notice is given

When an employee again attends the workplace at start-up of day-time work or shift work after the end of the lay-off period, the employee shall be guaranteed work or payment for a normal working hour day or shift.

In the case that company cannot employ the workers in production or in other types of work, and the employees must leave the premises before expiry of the period of notice, the company shall pay the minimum wage rates stipulated in the collective agreement for the individual groups, including seniority supplements.

Employees may apply for daily cash benefits after the period of notification has expired if the conditions for such benefits are met with pursuant to the rules of the Norwegian Labour and Welfare Service (NAV).

## **Hire of temporary labour**

The hiring of temporary labour is preconditioned by that a company or department has a full staff of own employees. This also applies to the cover of normal leave of absence practice using permanent employees. Hiring temporary labour may be implemented during vacation periods, seasonal peaks and periods of extensive absence or for unforeseen incidents or events.

The temporary workers may discuss issues of employment with the employee representatives at the company or department in which he or she is hired.

## **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.

## **Diverse regulations**

All employees shall attend a physician for a medical examination once annually at the cost of the employer.

## **Short-term compassionate leave**

The following applies:

Leave of absence in the case of death and participation at a funeral in the immediate family.

Leave of absence to attend a dentist or physician for examination, treatment and inspection, and for treatment by a physiotherapist or chiropractor when the cost is supported by a social services grant.

Leave of absence for the remainder of the day if the employee must leave the workplace due to illness.

Leave of absence when moving to a new permanent dwelling

Leave of absence is granted for up to 1 day, and at standard wage rates.

# 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 <a href="http://www.nnn.no">www.nnn.no</a> ):	

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](mailto:firmapost@nnn.no) - [www.nnn.no](http://www.nnn.no)





## FRAGMENT UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY NNN DLA PRZEDSIĘBIORSTW ZWIĄZANYCH UMOWĄ RAMOWĄ POMIĘDZY ORGANIZACJĄ ZWIĄZKOWĄ A PRACODAWCĄ W PRZEMYSŁE RYBNYM

Norweski Związek Zawodowy Przemysłu Spożywczego i Branż Pokrewnych (NNN) zrzesza pracowników zatrudnionych w przemyśle żywnościowym i rybnym. 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 przemysłu rybnego na języki litewski, polski oraz angielski. W niniejszym dokumencie odnaleźć można postanowienia dotyczące następujących kwestii:

- czas pracy
- stawki wynagrodzenia
- dodatek za wysługę lat
- praca zmianowa
- praca w nadgodzinach
- dodatek za pracę dni świąteczne
- negocjacje płacowe
- postanowienia dotyczące okresu przestoju
- najem pracowników / agencje pracy tymczasowej
- płatne urlopy okolicznościowe

Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników produkcyjnych w przemyśle rybnym.

### Czas pracy

Zwyczajny czas pracy nie może przekraczać:

Praca dzienna           37,5 godzin w tygodniu  
Praca na 2 zmiany   36,5 godzin w tygodniu

Dokładniejszy podział czasu pracy ustalany jest w wyniku negocjacji między kierownictwem przedsiębiorstwa a pracownikami reprezentowanymi przez ich przedstawiciela związkowego.

Jeśli nie dojdzie do porozumienia stron, dzienny czas pracy w pierwszych 5 dniach tygodnia powinien wynosić 7,5 godziny z wyłączeniem przerwy na jedzenie i powinien przypadać na czas między 06:00 a 17:00.

W wypadku, jeśli rozważane jest zastosowanie systemu pracy zmianowej, pracownicy powinni zostać poinformowani z tygodniowym wyprzedzeniem przez jej rozpoczęciem oraz zakończeniem.

O ile strony wyrażą zgodę, czas pracy może zostać przesunięty tak, aby pracownik wykonywał pracę przed lub po ustalonym zwyczajnym czasie pracy. Za przesunięty czas pracy przysługuje dodatek za pracę po godz. 17:00 w wysokości 20 %.

W przypadku pracy po zakończeniu zwyczajnego dnia pracy (po 17:00), również w przypadku pracowników zatrudnionych do pracy wieczorami należy się dodatek w wysokości 20 % rzeczywistego wynagrodzenia.

## **Stawki wynagrodzenia**

Wynagrodzenie minimalne – pracownik produkcyjny (37,5 godz. tygodniowo) 173,10 NOK za godzinę.

Wynagrodzenie minimalne – pracownik wykwalifikowany (37,5 godz. tygodniowo) 183,60 NOK za godzinę.

W wypadku pracy w systemie akordowym pracownikom zagwarantowane jest ustalone na mocy porozumienia wynagrodzenie minimalne.

## **Wysługa lat**

Dodatek za wysługę lat przyznawany jest po

- 1 roku w branży 2,50 NOK za godzinę
- 3 latach w branży dodatkowo 3,00 NOK za godzinę
- 5 latach w branży dodatkowo 5,50 NOK za godzinę

## **Dodatek za pracę zmianową**

Za pracę w systemie zmianowym przysługuje:

Za 2 zmianę 20 %

Za 3 zmianę 25 % dodatku do ustalonego wynagrodzenia godzinowego i tygodniowego

Za pracę na drugiej zmianie w dzień wypadający przed dniem świątecznym przysługuje dodatek w wysokości 100 %

Za pracę na drugiej zmianie w Wigilię, Sylwestra, Sobotę Wielkanocną i przeddzień Wniebowstąpienia Pańskiego przysługuje dodatek w wysokości 150 %.

## **Praca w nadgodzinach**

Za pracę w nadgodzinach przez pierwszych 5 dni w tygodniu przysługuje dodatek w wysokości 50 % po upłygnięciu zwyczajnego czasu pracy o 21:00.

Za pracę w nadgodzinach po 21:00 przysługuje dodatek w wysokości 100 % do chwili rozpoczęcia zwyczajnego czasu pracy. Jeśli wymagana jest praca od 06:00, przysługuje dodatek w wysokości 50 % do chwili rozpoczęcia zwykłego czasu pracy.

Jeśli praca w nadgodzinach wykonywana jest w sobotę, która nie jest zwyczajnym dniem roboczym dla przedsiębiorstwa, przysługuje dodatek w wysokości 50 % przed 12:00 i dodatek 100 % po 12:00. W przypadku pracy w nadgodzinach w niedziele i dni świąteczne przypadające na pierwszych 5 dni tygodnia przysługuje dodatek w wysokości 100 % od 16:00.

Jeśli przedsiębiorstwo wymaga pracy w trakcie przerwy na posiłek, czego należy w miarę możliwości unikać, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100 %.



Jeśli pracownik pracuje w nadgodzinach przez więcej niż 2 godziny pod rząd po upłygnięciu zwyczajnego czasu pracy, przysługuje mu pół godziny płatnej przerwy na posiłek wraz z dodatkiem za nadgodziny.

W wypadku stawienia się pracownika na żądanie w niedzielę lub dzień świąteczny, lub też w jakimkolwiek czasie poza zwyczajnym czasem pracy dziennej, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za minimum 3 godziny według stawki wynagrodzenia minimalnego wraz z odpowiednim dodatkiem za pracę w nadgodzinach.

Pracownikom, którzy zakończyli swój zwyczajny dzień pracy i tego samego dnia zostaje im przydzielona praca w nadgodzinach, należy się, o ile pracodawca nie zapewnia wyżywienia, dodatek w postaci 82,50 NOK na jedzenie, o ile praca w nadgodzinach trwa dłużej niż 1,5 godziny.

Jeśli pracownikowi przydzielona zostaje praca w nadgodzinach przed lub po odbyciu zmiany, przysługuje mu zgodnie z porozumieniem dodatek za pracę w nadgodzinach oprócz dodatku za pracę zmianową na tejże zmianie.

### **Dodatek za pracę w dni świąteczne oraz 1 i 17 maja**

W ramach zadośćuczynienia za pracę wypłacane jest wynagrodzenie za taką liczbę godzin, które danego dnia stanowiłyby zwyczajny dzień pracy lub alternatywnie 7,43 NOK za każdą przepracowaną godzinę

### **Negocjacje**

Zgodnie z niniejszym porozumieniem lokalne negocjacje w kwestii płac powinny mieć miejsce każdego roku obowiązywania porozumienia. Przeprowadzenie indywidualnych negocjacji jest obowiązkiem przedsiębiorstwa oraz przedstawiciela związkowego.

### **Przepisy związane z okresem przestoju**

Okres przestoju wymaga powiadomienia z 14-dniowym wyprzedzeniem. Powiadomienie powinno zostać doręczone w formie pisemnej przedstawicielowi związkowemu. Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno również zadbać o to, żeby powiadomienie znalazło się w odpowiednim dostępnym miejscu na terenie przedsiębiorstwa.

W przypadku okresu przestoju wynikającego z braku świeżych surowców pracownikom należy się powiadomienie z 3-dniowym wyprzedzeniem, licząc od końca ostatniego dnia pracy w dniu, kiedy wydano powiadomienie.

Jeśli pracownik po zakończeniu okresu przestoju stawia się w pracy w zwyczajnym czasie pracy dziennej lub zmianowej, powinien mieć zagwarantowaną pracę lub wynagrodzenie za cały zwyczajny czas pracy.

W przypadku, jeśli przedsiębiorstwo nie jest w stanie zapewnić zajęcia pracownikom przy produkcji lub przy innych zajęciach, a pracownicy zostaną odesłani do domu przed upływem okresu powiadomienia, przedsiębiorstwo jest zobowiązane wypłacić pracownikom zgodnie z porozumieniem wynagrodzenia minimalne dla poszczególnych grup pracowników, włącznie z dodatkiem za usługę lat.

Po upływie okresu powiadomienia pracownik ma prawo ubiegać się o przyznanie zasiłku dla bezrobotnych, o ile spełnione zostały odpowiednie warunki (Urząd Pracy i Spraw Socjalnych NAV).

### **Najem pracowników**

Warunkiem dostępu do najmu dodatkowych pracowników jest zgodnie z zapotrzebowaniem zatrudnianie kadry pracowniczej w przedsiębiorstwie / danym oddziale. Właściwie ustalona ilość pracowników obejmuje zwyczajne sytuacje związane z nieobecnością w przedsiębiorstwie / danym oddziale, która może zostać uzupełniona przez zatrudnionych na stałe pracowników. Najem dodatkowych pracowników jest możliwy w okresie urlopowym, przestojami sezonowymi lub wywołanymi nieobecnością pracowników oraz w przypadku nieprzewidzianych wydarzeń. Pracownicy najemni mogą zgłosić się do przedstawiciela związkowego w przypadku pytań dotyczących pracy w przedsiębiorstwie, przez które zostali najęci.

### **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.

### **Pozostałe postanowienia**

Każdy pracownik ma obowiązek poddać się raz w roku kontroli lekarskiej na koszt przedsiębiorstwa.

### **Urlopy okolicznościowe**

Udzielany jest:

Urlop na okoliczność śmierci lub udziału w pogrzebie najbliższych członków rodziny.

Urlop na okoliczność badania, leczenia lub kontroli u dentysty lub innego lekarza, jak również leczenia u fizjoterapeuty lub kręgarza, jeśli zakład ubezpieczeń społecznych opłaca taki zabieg.

Urlop na resztę dnia roboczego w przypadku, jeśli pracownik nagle musi opuścić miejsce pracy z powodu choroby.

Urlop na okoliczność przeprowadzki do nowego stałego miejsca zamieszkania.

Urlopy okolicznościowe udzielane są na maksymalnie 1 dzień i są płatne w ramach zwyczajnego wynagrodzenia.



# 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

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 NNN KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TARIFAIS SUSAISTYTOMS ŽUVIES PRAMONĖS BENDROVĖMS

Norvegijos maisto produktų ir gėrimų darbuotojų sąjunga (NNN) vienija maisto produktų, gėrimų ir žuvies 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 žuvies pramonei galiojančių susitarimų nuostatas į lietuvių, lenkų, rusų ir anglų kalbas. Čia rasite nuostatas, reglamentuojančias:

- darbo laiką;
- darbo užmokesčio įkainius;
- darbo stažo priedą;
- darbą pamainomis;
- viršvalandžių darbą;
- apmokėjimą už darbą švenčių metu;
- derybas dėl darbo užmokesčio;
- priverstinio nedarbo nuostatas;
- darbo jėgos nuomos / laikino įdarbinimo agentūras;
- apmokamas socialinio gerbūvio atostogas.

Susitarimas apima visus žuvies pramonės gamybos darbuotojus.

### Darbo laikas

Įprastas darbo laiko vidurkis negali viršyti:  
Dienos darbo laikas 37,5 val. per savaitę;  
2-ų pamainų darbas 36,5 val. per savaitę.

Konkreto darbo laikas išdėstymas nustatomas derybomis tarp bendrovės vadovo, darbuotojų ir jų atstovo.

Jeigu susitarimas nepasiekiamas, dienos darbo laikas pirmosiomis 5 savaitės dienomis turi būti 7,5 val. be pietų pertraukos ir paskirstoma nuo 06.00 val. iki 17.00 val. laiku.

Jeigu taikomas pamaininis darbas, susiję darbuotojai turi būti įspėjami raštu 1 savaitę prieš pradėdant ir baigiant dirbti pamainomis.

Jeigu šalis susitaria, darbo laikas gali būti paskirstytas taip, kad darbuotojas turėtų pradėti dirbti prieš ar po jam paprastai nurodyto darbo laiko. Už perskirstytą darbo laiką po 17.00 val. mokamas 20 % priedas.

Dirbant pasibaigus darbo laikui (17.00), įskaitant vakarinius darbuotojus, mokamas 20 % priedas nuo faktinio darbo užmokesčio.

### Darbo užmokesčio įkainiai

Minimalus darbo užmokestis – gamybos darbuotojas (37,5 val. per savaitę)  
173,10 NOK už val.

Minimalus darbo užmokestis – kvalifikuotas darbuotojas (37,5 val. per savaitę)  
183,60 NOK už val.

Už vienetinį darbą pagal sutartį turi būti mokamas minimalus užmokestis, garantuojamas pagal šį susitarimą.

### Darbo stažas

Mokamas darbo stažo priedas už

- 1 metai toje šakoje	2,50 NOK už val.
- 3 metai ir daugiau	3,00 NOK už val.
- 5 metai ir daugiau	5,50 NOK už val.

### Priedas už darbą pamainomis

Darbas pamainomis apmokamas:

Už 2-ąją pamainą 20 %

Už 3-ąją pamainą 25 % priedas prie nustatyto valandinio ar savaitinio darbo užmokesčio.

Už darbą 2-osios pamainos metu prieš savaitgalius mokamas 100 % priedas.

Už darbą 2-osios pamainos metu Kalėdų, Naujųjų metų, Velykų ir Sekminių išvakarėse mokamas 150 % priedas.

### Viršvalandžių darbas

Už viršvalandžius pirmosiomis 5-omis savaitės darbo dienomis pasibaigus įprastam darbo laikui ir iki 21.00 val. mokamas 50 % priedas.

Už viršvalandžius po 21.00 val. ir iki įprasto darbo laiko pradžios mokamas 100 % priedas.

Jeigu po 06.00 val. pradėtas darbas pratęsiamas, už jį iki darbo laiko pradžios mokamas 50 % priedas.

Kai dirbama viršvalandžius šeštadieniais ir tai nėra įprasta darbo diena, mokamas 50 % priedas už laiką iki 12.00 val. ir 100 % priedas po 12.00 val. Už darbą po 16.00 val. prieš sekmadienius ir šventes kitomis darbo dienomis mokamas 100 % priedas.

Jeigu bendrovė pratęsia darbą taip, kad reikia dirbti pertraukų metu (ko reiktų vengti kaip įmanoma labiau), už tai mokamas 100 % priedas.

Jeigu darbuotojas dirba viršvalandžius ilgiau nei 2 valandas pasibaigus įprastam darbo laikui, jam turi būti suteikiama 1/2 valandos apmokama pertrauka su viršvalandžių priedu.



Pagal nurodymą atvykus į darbą sekmadieniais ir savaitgaliais ir kitu neįprastu dienos metu, darbuotojui mokamas užmokestis turi būti mažiausiai už 3 val. pagal minimalų darbo užmokestį su galiojančiais priedais už viršvalandžius.

Darbuotojams, išdirbusiems įprastą darbo laiką ir kuriems tą pačią dieną nurodyta dirbti viršvalandžius ir dirbama mažiausiai 1,5 val., mokami 82,50 maistpinigiai, jeigu maistu nepasirūpina darbdavys.

Jeigu dirbama prieš ir po pamainos, darbuotojui turi būti mokami įprasti viršvalandžių procentai papildomai prie priedo už pamainą.

### **Mokėjimai šventinėmis dienomis ir gegužės 1-osios bei 17-osios dienomis**

Kaip uždarbio kompensacija mokamos išmokos už valandas, kurios tą dieną būtų buvę įprastu darbo laiku, arba 7,43 NOK už kiekvieną dirbtą valandą.

### **Derybos**

Pagal šį susitarimą kiekvienais sutarties metais turi vykti vietinės derybos dėl darbo užmokesčio kolektyvinės sutarties laikotarpiu. Bendrovė ir darbuotojų atstovai veda realias derybas.

### **Priverstinis nedarbas**

Apie priverstinį nedarbą įspėjama prieš 14 dienų. Raštu įspėjamas darbuotojų atstovas. Bendrovės vadovybė pasirūpina, kad įspėjimas būtų pakabintas tam skirtoje vietoje.

Esant priverstiniam nedarbui tik dėl šviežių žaliavų trūkumo, įspėjama prieš 3 dienas, skaičiuojant nuo darbo dienos pabaigos, kai buvo įspėta.

Kai darbuotojas pasibaigus priverstiniam nedarbui atvyksta į darbą įprastą dieną ar į pamainą, jam turi būti garantuojamas darbas arba apmokėjimas už visą įprastą darbo laiką.

Tais atvejais, kai bendrovė negali darbuotojų užimti gamyboje ar kitu nurodytu darbu ir darbuotojai išsiunčiami namo prieš baigiantis įspėjimo terminui, bendrovė darbuotojams moka pagal šio susitarimo atskirų grupių minimalaus darbo užmokesčio įkainius, įskaitant priedą už darbo stažą.

Kai baigiasi įspėjimo laikotarpis, žmogus gali kreiptis dėl dienpinigių išmokos, jeigu įvykdytos sąlygos (NAV).

### **Darbuotojų nuoma**

Sąlyga, kad yra galimybės nuomotis, yra numatytas darbuotojų skaičius atskiroje bendrovėje ar skyriuje. Numatytas darbuotojų skaičius apima normalų neatvykimo į darbą modelį bendrovėje ar skyriuje, kuris dengiamas neterminuotais darbuotojais. Nuomotis galima atostogų, sezoninio darbo metu ar dėl sustojimų neatvykus į darbą bei atsitikus nenumatytiems įvykiams.

Nuomojami darbuotojai gali prašyti atstovų pateikti gaires su darbu susijusiais klausimais bendrovėje, kurioje jie pasamdyti dirbti.

## Laikino įdarbinimo agentūrų darbuotojai

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

Personalu 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, nesusaisyti šiuo susitarimu galioja tokios darbo užmokesčio ir darbo sąlygos, kokios sutartos išnuomojančioje bendrovėje tok, kol jos neprieštaruja vienodo požiūrio principui pagal Darbo aplinkos įstatymą.

### Įvairios nuostatos

Kiekvienas darbuotojas turi praeiti medicininį patikrinimą vieną kartą per metus, už ką sumoka bendrovė.

### Trumpos socialinio gerbūvio atostogos

Suteikiamos:

Atostogos artimo šeimos nario mirties ir laidotuvių atveju.

Atostogos odontologo ar gydytojo tyrimams, gydymui ir patikrinimui, taip pat fizioterapeuto ir chiropraktiko gydymui, kai socialinis draudimas pateikia prašymą gydymui.

Atostogos likusios dienos daliai tais atvejais, kai dėl ligos darbuotojas turi apleisti darbo vietą.

Atostogos persikeliant į naują gyvenamąją vietą.

Suteikiamos iki 1-os dienos trukmės atostogos, mokant įprastą darbo užmokestį.

# Narystės forma

Užpildytą formą perduokite savo profsąjungų atstovui jūsų darbovietėje. Jei atstovo nėra, nusiųskite ją profsąjungai.

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](http://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](mailto:firmapost@nnn.no) - [www.nnn.no](http://www.nnn.no)





## **ВЫДЕРЖКА ИЗ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НОРВЕЖСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (NNN) ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В СФЕРЕ РЫБНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ОБЯЗУЮЩИХСЯ ВЫПОЛНЯТЬ ТАРИФНЫЙ ДОГОВОР**

Норвежский профсоюз работников пищевой промышленности (NNN) занимается организацией работников пищевой, питьевой и рыбной 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 рыбной промышленности на литовский, польский, русский и английский языки. Здесь вы найдёте положения, регулирующие:

- Время работы;
- Тарифы по зарплате;
- Надбавку за стаж;
- Работу по сменам;
- Сверхурочные;
- Расчёт за работу в праздничные дни;
- Переговоры о зарплате;
- Положения по (временному) увольнению;
- Временный найм работников, работники из агентства по подбору персонала;
- Оплату отпуска по личным обстоятельствам;

Данный договор распространяется на всех производственных работников в рыбной промышленности.

### **Время работы**

Обычное рабочее время должно в среднем не превышать следующих параметров:

Работа в дневное время    37,5 часов в неделю  
 Работа во 2-ю смену        36,5 часов в неделю

Более конкретное рабочее время определяется по факту осуществления переговоров между предприятием и доверенными трудового коллектива.

В том случае, если не достигнуто согласие, то время работы в дневное время в первые 5 дней недели должно составлять 7,5 часов, не включая перерыв на еду, и планироваться на период времени между 06:00 и 17:00.

Если актуальна посменная работа, то работники, которых это обычно касается, должны получить 1-недельное предупреждение о начале и завершении посменной работы.

Время работы, в случае согласия между сторонами, может быть смещено так, что работник может приступить к работе до или позже обычного для него рабочего времени. За скользящий график работы начисляется надбавка 20 % после 17:00.

В случае работы после дневного рабочего времени (17:00) рабочее время будет квалифицироваться как вечернее, то начисление в таком случае будет составлять 20 % от фактической зарплаты.

### **Тарифы по зарплате**

Минимальная зарплата – работники на производстве (37,5 часов в неделю) 173,10 крон в час

Минимальная зарплата – квалифицированные работники (37,5 часов в неделю) 183,60 крон в час

В случае работы по сдельной оплате работнику гарантируется минимальная зарплата по данному договору.

### **Стаж**

Начисляется следующая надбавка за стаж:

- 1 год работы в данной отрасли 2,50 крон в час
- 3 года работы 3,00 крон в час дополнительно
- 5 лет работы 5,50 крон в час дополнительно

### **Надбавка за посменную работу**

При посменной работе начисляется следующая надбавка:

За 2-ю смену 20 %,

За 3-ю смену 25 % надбавки к установленной почасовой или понедельной зарплате.

За посменную работу во 2-ю смену в день перед праздником начисляется надбавка 100 %.

За посменную работу во 2-ю смену в канун Рождества, Нового Года, Пасхи и Троицы начисляется надбавка 150 %.

### **Сверхурочная работа**

За сверхурочную работу в первые 5 дней рабочей недели начисляется надбавка 50 % по окончании обычного рабочего времени и до 21:00.

За сверхурочную работу после 21:00 и вплоть до начала обычного рабочего времени начисляется надбавка 100 %. Если начало работы предполагается после 06:00, то начисляется надбавка 50 % за часы вплоть до начала рабочего времени.

В случае сверхурочных в субботу, не являющихся составляющей обычного рабочего времени, начисляется надбавка 50 % до 12:00 и 100 % после 12:00. За сверхурочные по воскресеньям и праздничным дням в другие дни недели начисляется 100 % после 16:00.

Если предприятие выражает пожелание об осуществлении работы в перерыве на еду (чего нужно максимально избегать), то начисляется надбавка 100 %.

Если работник работает сверхурочные длительностью более 2-х часов по окончании обычного рабочего времени, то ему предоставляется оплачиваемый перерыв  $\frac{1}{2}$  часа, куда также включается и надбавка за сверхурочные.

В случае явки на работу по вызову по воскресеньям и праздничным дням, или же в случае явки на работу вне установленного обычного рабочего времени в дневное время, работник должен получить оплату за 3 часа как минимум по минимальной зарплате, плюс все прилагающиеся надбавки.

Работники, которые отработали обычное рабочее время, а также отработали сверхурочные в тот же самый день, должны получить 82,50 крон на питание, если работодатель сам не обеспечил питанием и если сверхурочное время составляло как минимум 1  $\frac{1}{2}$  часа.

Если осуществляется сверхурочная работа до или после посменной работы, то работнику полагается начисление обычных процентов за сверхурочные в дополнение к надбавкам для актуальной смены.

#### **Возмещение за праздники и 1-е и 17-е мая**

В качестве компенсации за зарплату выплачивается возмещение за то количество часов, которые составляли бы обычное рабочее время в актуальный день, или 7,43 крон за каждый отработанный час.

#### **Переговоры**

В соответствии с данным коллективным договором, переговоры по поводу зарплаты должны проводиться на рабочем месте ежегодно в период действия договора по тарифному соглашению. Предприятие и доверенные трудового коллектива обязаны проводить реальные переговоры.

#### **Правила (временного) увольнения**

Срок предупреждения об (временном) увольнении составляет 14 дней. Такое предупреждение должно поступить доверенным трудового коллектива в письменном виде. Руководство предприятия должно проследить за тем, чтобы предупреждение было вывешено в отведённом для этого месте на предприятии.

В случае вынужденных отпусков по причине отсутствия свежего сырья, срок предупреждения составляет 3 дня с момента окончания рабочего времени того дня, когда извещается о предупреждении.

Если по окончании (временного) увольнения работник возвращается на работу в обычное рабочее время или в свою смену, то ему должна быть гарантирована работа или оплата за весь период рабочего времени в обычном режиме.

В том случае, если предприятие не может обеспечить работников работой (непосредственной или альтернативной) и работников отправляют домой до истечения срока предупреждения, то

предприятие оплачивает работникам сумму в соответствии с тарифами минимальной зарплаты данного договора в случае некоторых групп, сюда также включается и надбавка за стаж.

По истечении срока предупредительного извещения можно подать заявку на пособие по безработице (dagpenger), если все условия для этого соблюдены (NAV).

#### **Привлечение сотрудников из кадрового агентства**

Условием для возможности временного найма работников является наличие верно укомплектованного трудового коллектива на конкретном предприятии/ в отделе. О верно укомплектованном трудовом коллективе свидетельствуют естественные показатели отсутствия на рабочем месте (на предприятии или в отделе), которое должно восполняться постоянным персоналом. Временный найм может случиться в период отпусков, в пик сезона или отсутствия постоянного персонала или в случае непредвиденных обстоятельств. Временно нанятый персонал может обратиться к доверенному коллектива с просьбой о получении консультации по относящимся к работе на конкретном предприятии вопросам.

#### **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 течении 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 такие не должны противоречить требованию соблюдения равноправия Закона об условиях труда.

#### **Различные положения**

Ежегодно каждый работник должен проходить медицинскую проверку, которая оплачивается предприятием.

#### **Краткосрочные отпуска по личным обстоятельствам**

Предоставляется:

Отпуск в случае смерти и похорон близкого члена семьи;

Отпуск для прохождения обследования, лечения и контрольной проверки у врача/ зубного врача, а также лечения у физиотерапевта и хиропрактора, если такое лечение оплачивается социально-страховой службой.

Отпуск на остаток рабочего дня в тех случаях, когда работник вследствие болезни должен



покинуть рабочее место.

Отпуск в случае переезда на новое место жительства.

Продолжительность такого отпуска может быть вплоть до 1 дня и оплачивается как обычная зарплата.



# 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](http://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](http://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](mailto:firmapost@nnn.no)



**nnn.no**