

Utdrag av

# NNNs kollektivavtale

for tariffbundne bedrifter innen mat- og drikkevareindustrien

2022-2024

Norsk



Engelsk



Litauisk



Polsk



Russisk



Norsk Nærings- og  
Nytelsesmiddelarbeiderforbund





# Utdrag av NNNs Kollektivavtale for tariffbundne bedrifter innen Mat- og drikkevareindustrien

## 2022 - 2024

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



**Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund**

Telefon: 23 10 29 60

E-post: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

Hjemmeside: [www.nnn.no](http://www.nnn.no)

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

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

- Hvilke arbeidsgrupper som omfattes av avtalen
- Arbeidstid
- Overtid
- Betaling ved overtid
- Arbeid på fridag
- Lønn
- Minstelønnsatser
- Ansiennitet
- Skifttillegg
- Diverse tillegg
- Forskjøvet tid
- Betaling ved tilkalling
- Andre tillegg
- Skiftarbeid
- Arbeidstøy
- Korte velferdspolisjoner
- Ferie
- Ansatte i vikarbyråer

## **ANSATTEGRUPPER**

Denne overenskomsten gjelder for arbeidstakere innenfor områder: produksjon, produkt-/ kvalitetskontroll, lager, ekspedisjon, service- og vedlikehold, transport, vakt hold, rengjøring og kantine, samt arbeidende arbeidsledere.

Overenskomsten gjelder også for operatører som utfører arbeid som er blitt automatisert gjennom innføring av ny teknologi, eller som utfører nye oppgaver innenfor denne overenskomstens virkeområde som følge av den teknologiske utviklingen.

## ARBEIDSTID

- 1) Bedriftens ordinære arbeidstid må i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr uke. Den nærmere inndelingen fastsettes etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte. Med mindre noe annet følger av arbeidstidsordninger, skal arbeidstiden være 7,5 timer pr. dag.
- 2) Dersom ikke annet er bestemt etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte, skal normalarbeidsdagen mellom kl. 06:00 og kl. 18:00.
- 3) For skiftarbeid gjelder punkt 5.
- 4) Jul- og nyttårsaften skal arbeidet slutte kl. 12:00.
- 5) Den ordinære arbeidstid fordeles på de 5 første dagene i uken så fremt det ikke foreligger en saklig grunn til en annen fordeling.
- 6) Den ordinære arbeidstid for skift er:
  - 2-skift: 36,5 timer pr uke.
  - 3-skift, døgnskiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid: 35,5 timer pr uke.
  - Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid: 33,6 timer pr uke.
- 7) Deltids-/kveldsansatte har fortrinnsrett til vanlig heltids-/dagtidsarbeid under ellers like vilkår.

## OVERTID

- 1) For overtidsarbeid iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- 2) Overtidsgrunnlaget tilsvarer den enkelte arbeidstakers faktiske fortjeneste.
- 3) Ved overtid i forbindelse med skiftarbeid (det vil si arbeid før og etter skift) utbetales faktisk fortjeneste, skifttillegget (det skiftet arbeidstaker kommer fra) og overtidstillegget. Overtidsgrunnlaget skal være den faktiske fortjeneste eksklusiv skifttillegg.

#### 4) Overtidstillegget er som følger:

Dag/dager	Fra	Til	Tillegg
Hverdager (man – fre)	Kl. 06:00	Kl. 21:00	50%
Hverdager (man – fre)	Kl. 21:00	Kl. 06:00 neste virkedag	100 %
Lørdag	Kl. 00:00	Kl. 06:00	100 %
Lørdag*	Kl. 06:00	Kl. 12:00	50 %
Lørdag	Kl. 12:00	Kl. 24:00	100 %
Søndager	Kl. 00:00	Kl. 06:00 neste virkedag	100 %
Jul- og nyttårsaften	Kl. 12:00	Kl. 24:00	100 %
Dagen før Skjærtorsdag og Kr. Himmelfartsdag	Kl. 18:00	Kl. 06:00 neste virkedag	100 %
Helligdager	Kl. 00:00	Kl. 06:00 neste virkedag	100 %
1. og 17. mai	Kl. 00:00	Kl. 24:00	100 %

- 5) Hvis overtid varsles samme dag, og varer minst to timer, har arbeidstaker krav på kr 96,00 i matpenger. Dette sa fremt bedriften ikke fremskaffer mat. Varer arbeidet utover 5 timer forutsettes at bedriften sorger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

## ARBEID PÅ FRIDAG

- 1) Hvis en arbeidstidsordning innebærer at enkelte virkedager er arbeidsfrie, og arbeidstaker blir satt til å arbeide på disse dagene, gis det følgende tillegg:

Dag/dager	Fra	Til	Tillegg
Hverdager (man – fre)	Kl. 06:00	Kl. 16:00	50 %
Jul- og nyttårsaften	Kl. 06:00	Kl. 12:00	50 %
Dagen før Skjærtorsdag og Kr. Himmelfartsdag	Kl. 16:00	Kl. 18:00	100 %
Hverdager (man – fre)	Kl. 16:00	Kl. 06:00	100 %
Lørdag	Kl. 06:00	Kl. 12:00	50 %
Lørdag	Kl. 12:00	Kl. 18:00	100 %

- 2) Tillegget beregnes ut fra den enkelte arbeidstakers faktiske fortjeneste (eksklusiv skifttillegget).
- 3) Arbeidede timer etter denne bestemmelse skal regnes med blant overtidstimene.

## MINSTELØNNSSATSENE, INDIVIDUELL LØNNFASTSETTELSE OG GARANTITILLEGGET

- 1) Minstelønnssatsene er som følger:

<b>Gruppe I</b>	Før fylte 18 år	80% av lønnsatsen i gruppe II
<b>Gruppe II</b>	Fra fylte 18 år	Kr 199,78

Minstelønnssatsen reguleres årlig til 85 % av timefortjenesten i kolonne 6 foregående år i henhold til TBUs tall for lønnsvekst i mat- og drikkeindustrien. Eventuelle generelle tillegg og lavlønns-/likestillingstillegg som gis inneværende år, legges ikke på minstelønnssatsen. Justeringene gjøres årlig i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret.

- 2) Fagarbeidere innenfor overenskomstens virkeområde gis et tillegg på kr 13,50 pr time forutsatt at fagbrevet er relevant. Fagarbeidere skal i utgangspunktet lønsmessig sidestilles. Teknisk fagskole skal lønsmessig sidestilles med fagbrev.
- 3) Etter forhandlinger mellom de tillitsvalgte og bedriftsledelsen er det anledning til individuell lønnsfastsettelse ut fra en vurdering av kompetanse, ansvar mv. Tillegget skal være knyttet til den enkelte stilling og avtales særskilt i hvert enkelt tilfelle.

## ANSIENNITETSTILLEGG

- 1) Ansiennitetstillegg:

Etter 6 måneder i bransjen kr 2,50 pr. time  
 Etter 3 år i bransjen ytterligere kr 3,- pr. time  
 Etter 5 år i bransjen ytterligere kr 4,50 pr. time

- 2) Ansienniteten beregnes for de år arbeidstakeren har vært ansatt i bedrifter som omfattes av denne overenskomst virkeområde. Annen relevant praksis godkjennes etter avtale lokalt. Arbeidstaker opparbeider også ansiennitet i forbindelse med avvikling av lovregulerte permisjoner.
- 3) Arbeidstaker godskrives ansiennitet for lærlingperioden i bedriften så fremt vedkommende blir fast ansatt i bedriften ved denne periodens slutt.
- 4) Deltidsarbeid gir full lønnsansiennitet. Midlertidig ansatte som arbeider mer enn 6 måneder til sammen pr år får fulle ansiennitetstillegg.

## SKIFTTILLEGG

- 1) Denne paragraf gjelder for to- og tre-skiftordninger. For øvrige skiftordninger avtales alle vilkår lokalt.
- 2) Skifttillegget er som følger:

Første skift	Ingen skifttillegg
Annet skift	18% av faktisk fortjeneste
Tredje skift	25% av faktisk fortjeneste

Skiftarbeid av kortere varighet enn 5 dager, betales som for overtid bestemt.

- 3) Alt arbeid etter normalarbeidsdagen betales som for annet skift.

## FORSKJØVET ARBEIDSTID

- 1) For arbeidstakere med fast forskjøvet arbeidstid for/etter bedriftens ordinære arbeidstids begynnelse/slutt.
- 2) Ved forskyvning av den enkelte arbeidstakers arbeidstid betales et tillegg. Tilleggets størrelse avtales lokalt. Med forskyvning menes her en midlertidig endring som pålegges av arbeidsgiver utenfor bedriftens ordinære arbeidstid.



## BETALING VED TILKALLING

Når en arbeidstaker blir tilkalt til arbeid utenfor arbeidstakerens avtalte ordinære arbeidstid betales det lønn for minimum 3 timer. Denne bestemmelse gjelder ikke der hvor bedriften har avtale om en egen vaktordning.

## ANDRE TILLEGG

- 1) Hvis bedriften pålegger arbeidstakere å gjennomføre kurs og lignende, skal arbeidstaker få betalt den lønn vedkommende ellers ville ha hatt, inklusiv alle faste tillegg.
- 2) For smussig arbeid betales tillegg på minst kr 5,- pr time. Det avtales lokalt hva som skal anses som smussig arbeid.
- 3) For arbeid i tilknytning til fryserom betales et tillegg på minst kr 4,- pr time. Det avtales lokalt hva som skal anses som arbeid i tilknytning til fryserom.
- 4) Blir en arbeidstaker midlertidig satt til arbeid som betales høyere, skal vedkommende ha en kompensasjon. Denne kompensasjonen avtales lokalt. Arbeidstaker som midlertidig settes i arbeid som er lavere lønnet, beholder sin egen lønn.

## ARBEIDSTØY

- 1) Bedriften skal holde egnet arbeidstøy, fottøy samt verneutstyr, herunder også besørge vask og istandsettelse.
- 2) Bedriften, tillitsvalgte og verneombud skal sammen drøfte hva som er egnet arbeidstøy, fottøy, samt verneutstyr.

## KORTE VELFERDSPERMISJONER

Det gis permisjon med lønn inntil 1 dag for bla:

- Dødsfall og begravelse av nært familiemedlem
- Legekontroll
- Flytting
- Akutt sykdom i hjemmet

## FERIE

5 ukers ferie hvert år.

6 ukers ferie for de over 60 år.

## 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 fratrukke 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.



# Innmelding leveres tillitsvalgt i bedriften.

Om ikke tillitsvalgt finnes, sendes blanketten til forbundet. Skriv tydelig.

Fornavn:

Etternavn:

Adresse:

Postnr/sted:

Personnr.:

(11 siffer)

Arbeidsplass/bedrift:

Adresse:

Postnr/sted:

Vikarbyrå:

Adresse:

Postnr/sted:

Tlf. arbeid:

Mobil/privat:

E-post:

Dato:

Underskrift:

Ververs navn:

Medlemsnr:

Vervepremie (se [www.nnn.no](http://www.nnn.no)):

## Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

Adresse: Torggt. 12, 0181 Oslo

Telefon: 23 10 29 60

E-post: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

Hjemmeside: [www.nnn.no](http://www.nnn.no)

Norsk







# Extract from NNN's collective agreement for tariff bound enterprises in the food and drink industry

**2022 - 2024**

For further information or to join, please contact the company's elected representatives or the union central office.



**The Norwegian Union of Food, Beverage and Allied Workers (NNN)**

Telephone: 23 10 29 60

E-mail: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

Internet: [www.nnn.no](http://www.nnn.no)

**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 food and beverages industry into Lithuanian, Polish, Russian and English. The following deals with:

- Which workgroups are encompassed by the agreement
- Working hours
- Overtime
- Overtime payment
- Work on days off
- Wages
- Minimum wages
- Seniority
- Shift supplements
- Various supplements
- Staggered hours
- Payment for call-out
- Other supplements
- Shift work
- Work clothes
- Short-term compassionate leave
- Holidays
- Employees in staff hiring agencies etc

## **EMPLOYEE GROUPS**

This agreement applies to employees in the areas of production, products/quality control, warehousing, dispatch office, service and maintenance, transport, guard duty, cleaning and canteen work in addition to working supervisors.

The agreement also applies to operators who perform work that has become automated through the introduction of new technology or who carry out new work tasks within the area covered by this agreement as a result of technological developments.

## WORKING HOURS

- 1) The company's ordinary working hours must not exceed an average of 37.5 hours per week. The further arrangements for working hours shall be agreed through negotiations between the company and the elected representatives.
- 2) Unless otherwise agreed after negotiations between the parties and the elected representatives, the normal working day shall be scheduled between 06:00 and 18:00.
- 3) Refer to point 5 for rules governing shift work.
- 4) Work shall cease at 12.00 on Christmas Eve and New Years Eve.
- 5) Ordinary working hours shall be distributed over the first 5 days of the week to the degree that there are no reasonable grounds for other arrangements.
- 6) Ordinary working hours for shifts are:
  - 2-shifts: 36.5 hours per week.
  - 3-shifts: 24-hour rotation and comparable shift arrangements: 35.5 hours per week.  
Continuous shift arrangements and comparable shift arrangements: 33.6 hours per week.
- 7) Part time and evening workers have preferential rights to normal full time/ day time work under otherwise equal terms.

## OVERTIME

- 1) Prior to implementing overtime the employer shall, whenever possible, discuss the necessity of this with the elected representatives.
- 2) The overtime basis shall be equivalent to the individual employee's normal wage.
- 3) When overtime is worked in connection with shift work (i.e. overtime directly prior to or following a shift) the actual wage, shift Theovertimebasisshall be equivalent to the individual employee's normal wage excluding the shift supplement.

4) Overtime supplements are as follows:

Day/days	From	To	Supplement
Weekdays (Mon-Fri)	06:00	21:00	50%
Weekdays (Mon-Fri)	21:00	06:00 next working day	100 %
Saturday	00:00	06:00	100 %
Saturday*	06:00	12:00	50 %
Saturday	12:00	24:00	100 %
Sunday	00:00	06:00 next working day	100 %
Christmas Eve / New Years Eve	12:00	24:00	100 %
Day prior to Maundy Thursday and Ascension Thursday	18:00	06:00 next working day	100 %
Public holidays	00:00	06:00 next working day	100 %
1 <sup>st</sup> and 17 <sup>th</sup> May	00:00	24:00	100 %

5) If notice of overtime is given on the same day and the duration of overtime is minimum 2 hours, the employee is entitled to NOK 96,00 in subsistence allowance unless employer provides food. If overtime exceeds 5 hours, the employer shall provide food or failing this, agree on an amount to cover subsistence expenses.

## WORK ON DAYS OFF

1) If a works chedule means that certain weekdays are days off and an employee is asked to work on such days, the following supplements shall apply:

Day/days	From	To	Supplement
Weekdays (Mon-Fri)	06:00	16:00	50 %
Christmas Eve / New Years Eve	06:00	12:00	50 %
Day prior to Maundy Thursday and Ascension Thursday	16:00	18:00	100 %
Weekdays (Mon-Fri)	16:00	06:00	100 %
Saturday	06:00	12:00	50 %
Saturday	12:00	18:00	100 %



- 2) The supplement is calculated on the basis of the individual employee's standard wage (excluding shift bonus).
- 3) The number of hours worked according to this provision shall be included in overtime hours.

## MINIMUM WAGE RATES, INDIVIDUAL STIPULATION OF WAGES AND GUARANTEE SUPPLEMENT

- 1) The minimum wages rates are as follows:

<b>Group I</b>	Before the age of 18 ears	80% of the wagherate in group II
<b>Group II</b>	Above the age of 18 years	Kr 199,78 per hour

The minimum wagherate is adjusted annually at 85 % of the hourly rate in column 6 for the previous year pursuant to the TBU (technical calculation committee) figures for wage increases in the food and beverages industry. Any general supplements or low wage/equality supplements granted during the present year are not added to the minimum wage rate. Adjustments are made annually in connection with central wage negotiations.

- 2) Skilled workers employed in the areas covered by the agreement receive a supplement of kr 13,50 per hour provided that their trade certificate is relevant. Basically, skilled workers shall be on the same level with regard to wages. Technical college shall be on the same level as trade certificates when calculating wages.
- 3) Following negotiations between the employee representatives and enterprise management there is access to individual wage setting based on an evaluation of competence, responsibility etc. The supplement shall be linked to the individual job and shall be separately agreed in each individual case.

## SENIORITY SUPPLEMENT

- 1) Seniority supplement:
  - After 6 months in the trade kr 2,50 per hour
  - After 3 years in the trade, a further kr 3,- per hour
  - After 5 years in the trade, a further kr 4,50 per hour

- 2) Seniority is calculated on the basis of the number of years the employee has been employed in enterprises that are encompassed by this agreement. Other relevant practices can be approved by local agreement. An employee can also accumulate seniority in connection with lawful leave of absence.
- 3) Employees are credited seniority during an apprenticeship period served with the company provided the employee concerned is permanently employed by the enterprise at the end of the apprenticeship.
- 4) Part time work accrues full seniority. Temporary employees who work for more than 6 months in one year receive full seniority supplements.

## SHIFT SUPPLEMENTS

- 1) This section applies to two and three shift plans. Other shift arrangements are negotiated locally.
- 2) Shift supplements:

First shift	No supplement
Second shift	18% of the normal hourly wage
Third shift	25% of the normal hourly wage

Shift work periods of less than 5 day periods are paid as for overtime.

- 3) All work after normal working day hours shall be paid as for second shift.

## STAGGERED WORKING HOURS

- 1) Employees on permanently staggered working hours before or after the normal working hours in the company.
- 2) In the case of staggered working hours, the individual employee shall receive a supplement. The amount of the supplement to be agreed locally. Staggered working hours in this case are defined as a temporary change ordered by the employer outside the enterprise's normal working hours.

## PAYMENT FOR CALL-OUT

When an employee is called out outside the employee's agreed working hours, a minimum of 3 hours' wages shall be paid. This provision does not apply where the company has agreed a separate standby arrangement.

## OTHER SUPPLEMENTS

- 1) If the company requires employees to attend courses and similar, the employee shall receive normal wages as if he or she had worked including all fixed supplements.
- 2) Dirty work is compensated with a supplement of at least kr 5.- per hour. What constitutes dirty work shall be agreed locally.
- 3) For work in connection with freezer rooms, a supplement of minimum kr 4.- per hour shall be paid. What constitutes such work shall be agreed locally.
- 4) If an employee is ordered to do work that carries a higher wage, he or she shall be compensated for this. Compensation shall be agreed locally. Employees who are placed in a temporary work situation that carries a lower wage shall retain their own wage level.

## WORK CLOTHES

- 1) The company shall supply suitable work clothes, footwear and safety equipment, including arranging for the laundering and maintenance of these.
- 2) The company, elected representatives and the safety delegate shall discuss and agree on what constitutes suitable work clothes, footwear and safety equipment.

## SHORT-TERM COMPASSIONATE LEAVE

- The death and funeral of a close family member
- Medical examination
- Relocating to a new dwelling
- Acute illness in the home

## HOLIDAYS

5 weeks annual holiday.

6 weeks annual holiday for employees above the age of 60 years.

## EMPLOYEES FROM STAFF RECRUITMENT 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.



## Application to join to be handed to an elected representative in the company.

If there is no elected representative, please forward the form to the union directly. Write clearly.

First name:

Last name:

Adress:

Post code/place:

National ID No.:

(11 numbers)

Workplace/company:

Adress:

Post code/place:

Staff agency:

Adress:

Post code/place:

Tel. work:

Mobile/private:

E-mail:

Date:

Signature:

Recruited by:

Membership No.:

Prize (see [www.nnn.no](http://www.nnn.no)):

### The Norwegian Union of Food, Beverage and Allied Workers

Adress: Torggt. 12, 0181 Oslo

Telephone: 23 10 29 60

E-mail: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

Internet: [www.nnn.no](http://www.nnn.no)

Engelsk







# Ištrauka iš NNN kolektyvinės sutarties tarifais susaistytoms maisto produktų ir gėrimų pramonės bendrovėms

## 2022 - 2024

Dėl papildomos informacijos arba norėdami  
užsiregistruoti kreipkitės į bendrovės išrinktą  
atstovą arba sąjungos centrą.



**Norvegijos maisto pramonės darbuotojų profesinė sąjunga (NNN)**

Telefonas: 23 10 29 60

El. paštas: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

Internetinė svetainė: [www.nnn.no](http://www.nnn.no)

**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 maisto produktų ir gėrimų pramonei galiojančių susitarimų nuostatas į lietuvių, lenkų, rusų ir anglų kalbas. Čia rasite nuostatas, reglamentuojančias:

- darbo grupes, kurias apima susitarimas;
- darbo laiką;
- viršvalandžius;
- apmokėjimą už viršvalandžius;
- darbą laisvadieniais;
- darbo užmokestį;
- minimalaus darbo užmokesčio įkainius;
- darbo stažą;
- priedą už pamaininį darbą;
- kitus priedus;
- perskirstytą darbo laiką;
- apmokėjimą dėl iškvietimo,
- kitus priedus;
- darbą pamainomis;
- darbo drabužius;
- trumpas socialinio gerbūvio atostogas;
- atostogas;
- laikino įdarbinimo agentūrų darbuotojus.

## **DARBUOTOJŲ GRUPĖS**

Šis susitarimas galioja šių sričių darbuotojams: gamybos, produkto ir kokybės kontrolės, sandėlio, ekspedijavimo, aptarnavimo ir priežiūros, transporto, budėjimo, valymo ir valgyklos, taip pat dirbantiems darbų vadovams.

Šis susitarimas taip pat galioja operatoriams, dirbantiems darbą, automatizuotą pasitelkus naujausiais technologiją, arba atliekantiems naujas užduotis šio susitarimo veikimo srityje dėl technologinio vystymosi.



## DARBO LAIKAS

- 1) Įprastas bendrovės darbo laiko vidurkis negali viršyti 37,5 val. per savaitę. Konkretus darbo laiko išdėstymas nustatomas derybomis tarp bendrovės ir darbuotojų atstovo.
- 2) Jeigu derybose tarp bendrovės ir darbuotojų atstovo nenuspręsta kitaip, įprastas darbo dienos laikas yra nuo 06.00 val. iki 18.00 val.
- 3) Pamaininiam darbui galioja 5 punktas.
- 4) Kalėtų ir Naujųjų metų išvakarės darbas turi baigtis 12.00 val.
- 5) Įprastas darbo laikas paskirstoms pirmosiomis 5-omis savaitės dienomis, jeigu nėra pagrįstų priežasčių išdėstyti kitaip.
- 6) Įprastas pamainų darbo laikas yra:
  - 2-oji pamaina: 36,5 val. per savaitę.
  - 3-oji pamaina, parą besitęsiantis pamaininis darbas ir prilyginamas budėjimo darbas: 5 val. per savaitę. Pilnai besitęsiantis pamaininis darbas ir prilyginamas budėjimo darbas: 33,6 val. per savaitę.
- 7) Nepilno darbo laiko / vakaro darbuotojai turi pirmumo teisę į įprastą viso laiko / dieninį darbą tokiomis pačiomis ar panašiomis sąlygomis.

## VIRŠVALANDŽIAI

- 1) Prieš nustatant viršvalandžius darbdavys, jeigu įmanoma, su darbuotojų atstovų turi apsvarstyti jų būtinybę.
- 2) Viršvalandžių pagrindas atitinka faktinį atskiro darbuotojo uždarbį.
- 3) Esant viršvalandžiams dėl pamaininio darbo (t. y. darbas prieš ir po pamainos) išmokamas faktinis uždarbis, priedas už pamainą (pamainą, iš kurios ateina darbuotojas) ir priedas už viršvalandžius. Viršvalandžių pagrindu turi būti faktinis uždarbis be priedo už pamaininį darbą.



4) Priedai už viršvalandžius yra tokie:

Diena/dienos	Nuo	Iki	Priedas
Darbo dienos (pr. – p.)	06:00 val.	21:00 val.	50%
Darbo dienos (pr. – p.)	21:00 val.	06:00 val. sekančią darbo dieną	100 %
Šeštadienis	00:00 val.	06:00 val.	100 %
Šeštadienis*	06:00 val.	12:00 val.	50 %
Šeštadienis	12:00 val.	24:00 val.	100 %
Sekmadeniai	00:00 val.	06:00 val. sekančią darbo dieną	100 %
Kalėdų ir Naujųjų metų išvakarės	12:00 val.	24:00 val.	100 %
Didžiojo ketvirtadienio ir Šeštinių dienomis	18:00 val.	06:00 val. sekančią darbo dieną	100 %
Šventės	00:00 val.	06:00 val. sekančią darbo dieną	100 %
1 <sup>st</sup> and 17 <sup>th</sup> May	00:00 val.	24:00 val.	100 %

- 5) Jeigu apie viršvalandžius įspėjama tą pačią dieną ir jie trunka mažiausiai dvi valandas, darbuotojas turi teisę gauti 96,00 NOK maistpinigių, jeigu bendrovė neparūpina maisto. Jeigu darbas trunka ilgiau nei 5 valandas, keliami sąlyga, kad bendrovė pasirūpintų maitinimu arba sutarta suma, skirta padengti maitinimosi išlaidoms.

## DARBAS LAISVADIENIAIS

- 1) Jeigu darbo laiko išdėstymas reiškia, kad atskiros darbo dienos yra laisvos ir darbuotojas paskiriamas dirbti tomis dienomis, mokami tokie priedai:

Diena/dienos	Nuo	Iki	Priedas
Darbo dienos (pr. – p.)	06:00 val.	16:00 val.	50 %
Kalėdų ir Naujųjų metų išvakarės	06:00 val.	12:00 val.	50 %
Didžiojo ketvirtadienio ir Šeštinių dienomis	16:00 val.	18:00 val.	100 %
Darbo dienos (pr. – p.)	16:00 val.	06:00 val.	100 %
Šeštadienis	06:00 val.	12:00 val.	50 %
Šeštadienis	12:00 val.	18:00 val.	100 %

- 2) Priedas apskaičiuojamas pagal atskiro darbuotojo faktinį uždarbį (be priedo už pamainą).
- 3) Pagal šią nuostatą dirbtos valandos skaičiuojamos kaip viršvalandžiai.

## MINIMALAUS DARBO UŽMOKESČIO ĮKAINIAI, INDIVIDUALUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR GARANTINIS PRIEDAS

- 1) Minimalaus darbo užmokesčio įkainiai yra tokie:

<b>I grupė</b>	iki 18 metų	80 % darbo užmokesčio įkainio pagal II grupę
<b>II grupė</b>	nuo 18 metų	199,78 NOK

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. Bendrieji priedai, apmokėjimo / vieno požiūrio suliginimo priedai, mokami einamaisiais metais, neįtraukiami į minimalaus darbo užmokesčio įkainį. Koregavimai atliekami kasmet kartu su centriniais tarifo duomenimis.

- 2) Profesionaliems darbuotojams su atitinkamais kvalifikacijos pažymėjimais mokamas 13,50 NOK priedas už val. Kvalifikuotų darbuotojų darbo užmokesčiai prilyginami. Profesinės technikos mokyklos diplomai prilyginami darbo užmokesčiui.
- 3) Po derybų tarp darbuotojų atstovų ir bendrovės vadovybės yra galimybė nustatyti individualų darbo užmokestį įvertinus kompetenciją, atsakomybę ir t. t. Priedas turi būti susietas su atskiromis pareigomis ir kiekvienu atveju dėl jo susitariama atskirai.

## DARBO STAŽO PRIEDAS

- 1) Po 6 mėnesių šioje šakoje 2,50 NOK už val.  
Po 3 metų ir daugiau šioje šakoje 3,00 NOK už val.  
Po 5 metų ir daugiau šioje šakoje 4,50 NOK už val.
- 2) Darbuotojo darbo stažas apskaičiuojamas pagal išdirbtus metus bendrovėje, kuri įeina į šio susitarimo veikimo zoną. Kitas susijusi praktika patvirtinama



vietoje pagal susitarimą, darbuotojui. Į darbuotojo darbo stažą taip pat įskaičiuojamos įstatymo reguliuojamos atostogos.

- 3) Darbuotojui mokymosi laikotarpis bendrovėje užskaitomas kaip darbo stažas, jeigu jis šio laikotarpio pabaigoje įdarbinamas neterminuotai.
- 4) Nepilnos darbo dienos laikas skaičiuojamas kaip pilno darbo užmokesčio stažas. Laikini darbuotojai, dirbantys ilgiau nei 6 mėnesius per metus, gauna pilną darbo stažo priedą.

## **PRIEDAS UŽ PAMAININĮ DARBĄ**

- 1) Šis straipsnis galioja dviejų ir trijų pamainų darbui. Esant kitokioms pamainoms, dėl sąlygų susitariama vietoje.
- 2) Priedas už pamaininį darbą yra toks:

Pirmoji pamaina:	Priedo už pamaininį darbą nėra
Antroji pamaina:	18 % faktinio uždarbio priedas
Trečioji pamaina:	25 % faktinio uždarbio

Pamaininis darbas, trunkantis trumpiau nei 5 darbo dienas, apmokamas kaip nustatyti viršvalandžiai.

- 3) Už visą darbą pasibaigus įprasto darbo dienai mokama kaip už kitą pamainą.

## **PERSKIRSTYTAS DARBO LAIKAS**

- 1) Darbuotojams su fiksuotu perskirstytu darbo laiku prieš / po įprasto bendrovės darbo laiko pradžios / pabaigos.
- 2) Perskirstant atskiro darbuotojo darbo laiką mokamas priedas. Dėl priedo dydžio susitariama vietoje. Laiko perskirstymu laikomas laikinas pakeitimas, kaip nurodo darbdavys ir neįprastu bendrovės darbo metu.

## APMOKĖJIMAS DĖL IŠKVIETIMO

Kai darbuotojas į darbą iškviečiamas ne savo įprastu darbo laiku, mokamas darbo užmokestis už mažiausiai 3 val. Ši nuostata negalioja, kai bendrovė turi susitarimą dėl atskiro budėjimo grafiko.

## KITI PRIEDAI

- 1) Jeigu bendrovė darbuotojui nurodo vykti į kursus ar panašiai, darbuotojui turi būti sumokėtas toks darbo užmokestis, kurį jis būtų gavęs, įskaitant visus fiksuotus priedus.
- 2) Už purvinus (juodus) darbus mokamas mažiausiai 5,00 NOK priedas už val. Vietoje susitariama, kas laikoma juodu darbu.
- 3) Už darbą, susijusį su šaldymo patalpomis, mokamas mažiausiai 4,00 NOK priedas už val. Vietoje susitariama, kas laikoma su šaldymo patalpomis susijusiu darbu.
- 4) Jeigu darbuotojui laikinai pavedama atlikti darbą, už kurį mokama daugiau, jam turi būti sumokėta kompensacija. Dėl kompensacijos susitariama vietoje. Jeigu darbuotojui laikinai pavedama atlikti mažiau apmokamą darbą, jo darbo užmokestis išlieka nepakitęs.

## DARBO DRABUŽIAI

- 1) Bendrovė turi rūpintis pritaikytais darbo drabužiais, avalyne, taip pat saugos priemonėmis, ir įskaitant pasirūpinimą jų išplovimu bei atnaujinimu.
- 2) Bendrovė, darbuotojų atstovas ir darbų saugos vadovas turi apsvarstyti, kas laikoma tinkamais darbo drabužiais, avalyne bei saugos priemonėmis.

## TRUMPOS SOCIALINIO GERBŪVIO ATOSTOGOS

Suteikiamos iki 1-os dienos apmokamos atostogos šiais atvejais:

- artimo šeimos nario mirtis ir laidotuvės;
- medicininis patikrinimas;
- persikėlimas;
- ūmus susirgimas namuose.



## ATOSTOGOS

5 savaitių atostogos kiekvienas metais.

6 savaitių atostogos tiems, kuriems virš 60 metų.

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



# Pranešimas pateikiamas bendrovės darbuotojų atstovui, - jeigu nėra atstovo, forma siunčiama sąjungai.

Rašykite aiškiai.

Vardas:

Pavardė:

Adresas:

Pašto kodas / vieta:

Asmens kodas:

(11 numeriai)

Darbo vieta / bendrovė:

Adresas:

Pašto kodas / vieta:

Laikino įdarbinimo agentūra:

Adresas:

Pašto kodas / vieta:

Darbo tel.:

Mobilus / asmeninis tel.:

El. paštas:

Data:

Parašas:

Verbuotojo vardas ir pavardė:

Nario numeris:

Verbavimo premija (žr. [www.nnn.no](http://www.nnn.no)):

## Norvegijos maisto pramonės darbuotojų profesinė sąjunga

Adresas: Torggt. 12, 0181 Oslo

Telefonas: 23 10 29 60

El. paštas: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

Internetinė svetainė: [www.nnn.no](http://www.nnn.no)

Litauisk









# Fragment układu zbiorowego pracy NNN dla przedsiębiorstw związanych umową ramową pomiędzy organizacją związkową a pracodawcą w przemyśle żywnościowym

## 2022 - 2024

Aby móc otrzymać szczegółowe informacje lub dokonać zgłoszenia, prosimy skontaktować się z przedstawicielem związkowym w zakładzie pracy lub z centralą związkową:



**Norweski Związek Zawodowy Przemysłu Spożywczego i Branż Pokrewnych (NNN)**

Nr telefonu: 23 10 29 60

E-mail: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

Internet: [www.nnn.no](http://www.nnn.no)

**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 przemysłu żywnościowego na języki litewski, polski, rosyjski oraz angielski. W niniejszym dokumencie odnaleźć można postanowienia dotyczące następujących kwestii:

- Jakich grup pracowników dotyczy porozumienie
- Czas pracy
- Nadgodziny
- Dodatek za pracę w nadgodzinach
- Praca w dni wolne
- Wynagrodzenie
- Minimalna stawka wynagrodzenia
- Wysługa lat
- Dodatek za pracę zmianową
- Przesunięcie czasu pracy
- Dodatek za wezwanie do pracy
- Pozostałe dodatki
- Praca zmianowa
- Odzież robocza
- Urlop okolicznościowy
- Urlop wypoczynkowy
- Pracownicy w agencjach pracy tymczasowej

## **GRUPY PRACOWNIKÓW**

Niniejsze porozumienie dotyczy pracowników należących do następujących grup: produkcja, kontrola produktów / jakości, magazyn, ekspedycja, serwis i konserwacja, transport, ochrona, kadra sprzątająca i pracownicy stołówki, jak również pracujący kierownicy.

Porozumienie dotyczy również operatorów wykonujących pracę zautomatyzowaną w wyniku wprowadzenia nowych technologii, lub też wykonujących nowe zadania należące do obszaru obowiązywania niniejszego porozumienia w wyniku postępu technologicznego.



## CZAS PRACY

- 1) Zwyczajny czas pracy w przedsiębiorstwie nie może przekraczać średniego czasu 37,5 godziny tygodniowo. Dalszy podział czasu pracy zostaje ustalony w wyniku negocjacji pomiędzy przedsiębiorstwem a przedstawicielem związkowym pracowników.
- 2) Jeśli nie ustalono inaczej w wyniku negocjacji pomiędzy przedsiębiorstwem a przedstawicielem związkowym pracowników, zwyczajny czas pracy przypada na czas między godz. 06:00 a 18:00.
- 3) Dla pracy zmianowej obowiązuje punkt 5.
- 4) W Wigilię i Sylwestra dzień pracy kończy się o 12:00.
- 5) Zwyczajny czas pracy rozdzielany jest na 5 pierwszych dni w tygodniu, o ile nie istnieje uzasadnienie dla dokonania innego podziału.
- 6) Zwyczajny czas pracy zmianowej to:
  - 2 zmiany: 36,5 godziny w tygodniu.
  - 3 zmiany, całodobowa praca zmianowa przez 5 dni w tygodniu lub porównywalna praca w systemie rotacyjnym: 35,5 godziny w tygodniu. Całodobowa praca zmianowa przez cały tydzień lub porównywalna praca w systemie rotacyjnym: 33,6 godzin w tygodniu.
- 7) Pracownicy zatrudnieni na pół etatu lub do pracy wieczorami mają pierwszeństwo w stosunku do zwyczajnej pracy na pełen etat / pracy dziennej przy zachowaniu pozostałych warunków pracy.

## NADGODZINY

- 1) Zanim nadgodziny mogą zostać wprowadzone, pracodawca powinien, o ile to możliwe, omówić zasadność ich przydzielenia z przedstawicielem związkowym.
- 2) Podstawa naliczania dodatku za nadgodziny zależy od rzeczywistego wynagrodzenia danego pracownika.
- 3) W przypadku nadgodzin przepracowanych przy okazji pracy zmianowej (tzn. pracy przed i po zmianie) wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, dodatek za pracę zmianową (za zmianę, którą pracownik właśnie przepracował) oraz dodatek za nadgodziny. Podstawę do naliczania dodatku za nadgodziny stanowi rzeczywiste wynagrodzenie pracownika bez dodatku za pracę zmianową.



4) Obowiązują następujące dodatki za pracę w nadgodzinach:

Dzień/dni	Od	Do	Dodatek
Dni powszednie (pon. – pt.)	06:00	21:00	50 %
Dni powszednie (pon. – pt.)	21:00	06:00 następnego dnia roboczego	100 %
Sobota	00:00	06:00	100 %
Sobota*	06:00	12:00	50 %
Sobota	12:00	24:00	100 %
Niedziela	00:00	06:00 następnego dnia roboczego	100 %
Wigilia i Sylwester	12:00	24:00	100 %
Dzień przed Wielkim Czwartkiem i Wniebowstąpieniem Pańskim	18:00	06:00 następnego dnia roboczego	100 %
Dni świąteczne	00:00	06:00 następnego dnia roboczego	100 %
1 i 17 maja	00:00	24:00	100 %

- 5) Jeśli nadgodziny zostają zarządzane tego samego dnia i wynoszą więcej niż dwie godziny, pracownikowi przysługuje 96,00 NOK dodatku za wyżywienie. Obowiązuje to w sytuacji, jeśli przedsiębiorstwo nie zapewnia wyżywienia. 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.

## PRACA W DNI WOLNE

- 1) Jeśli organizacja czasu pracy zakłada, że poszczególne dni robocze są wolne od pracy, a pracownik zostanie przydzielony do pracy w takie dni, obowiązują następujące dodatki:

Dzień/dni	Od	Do	Dodatek
Dni powszednie (pon. – pt.)	06:00	16:00	50 %
Wigilia i Sylwester	06:00	12:00	50 %
Dzień przed Wielkim Czwartkiem i Wniebowstąpieniem Pańskim	16:00	18:00	100 %
Dni powszednie (pon. – pt.)	16:00	06:00	100 %
Sobota	06:00	12:00	50 %
Sobota	12:00	18:00	100 %

- 2) Dodatek obliczany jest w oparciu o rzeczywiste wynagrodzenie (z wyłączeniem dodatku za pracę zmianową).
- 3) Czas przepracowany zgodnie z tymi postanowieniami podlega zaliczeniu do przepracowanych nadgodzin.

## **MINIMALNE STAWKI WYNAGRODZENIA, INDYWIDUALNIE USTALANE WYNAGRODZENIA ORAZ DODATKI GWARANTOWANE**

- 1) Obowiązują następujące minimalne stawki wynagrodzenia:

<b>Grupa I</b>	Poniżej 18 roku życia	80 % stawki dla grupy II
<b>Grupa II</b>	Powyżej 18 roku życia	199,78 NOK

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 ogólne dodatki oraz dodatki z tytułu niskiej pensji lub równouprawnienia przyznawane w roku obecnym, nie są wliczane w minimalną stawkę wynagrodzenia. Wszelkie zmiany przeprowadzane są corocznie w związku z centralnym dostosowaniem płac.

- 2) Pracownikom wykwalifikowanym w ramach obowiązywania niniejszego porozumienia należy się dodatek 13,50 NOK za godzinę przy założeniu, że posiadają stosowne świadectwo zawodowe. Płace pracowników wykwalifikowanych podlegają początkowo zrównaniu. Świadectwo z ukończenia technikum zawodowego jest równoważnościowe z posiadaniem świadectwa zawodowego.
- 3) Po odbyciu negocjacji między przedstawicielem związkowym a kierownictwem przedsiębiorstwa istnieje możliwość indywidualnego ustalenia wysokości wynagrodzenia w oparciu o ocenę kompetencji zawodowych, poziomu odpowiedzialności itd. Dodatek powinien być związany z konkretnym stanowiskiem i ustalany jest osobno dla każdego pojedynczego przypadku.

## **DODATEK ZA WYSŁUGĘ LAT**

- |                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| 1) Po 6 miesiącach w branży    | 2,50 NOK za godzinę |
| Po 3 latach w branży dodatkowo | 3,00 NOK za godzinę |
| Po 5 latach w branży dodatkowo | 4,50 NOK za godzinę |

- 2) Wysługa lat naliczana jest za lata, w których pracownik był zatrudniony w przedsiębiorstwach objętych zakresem działania niniejszego porozumienia. Pozostały stosowny staż pracy uznawany jest lokalnie za porozumieniem stron. Pracownik wyrabia poza tym staż pracy poprzez wykorzystywanie przewidzianych ustawowo okresów urlopowych.
- 3) Pracownikowi doliczany jest do wysługi lat czas odbywania praktyk w przedsiębiorstwie przy założeniu, że zostanie zatrudniony na stałe w przedsiębiorstwie po zakończeniu okresu praktyk.
- 4) Dla pracy na pół etatu uznawany jest pełny wymiar stażu pracy. Pracownikom tymczasowo zatrudnionym, którzy pracują w przedsiębiorstwie dłużej niż 6 miesięcy w ciągu roku, przysługuje pełny dodatek za wysługę lat.

## **DODATEK ZA PRACĘ ZMIANOWĄ**

- 1) Niniejszy punkt dotyczy 2- lub 3-zmianowego systemu pracy. Dla pozostałych systemów pracy zmianowej wszelkie warunki ustalane są indywidualnie.
- 2) Dodatek za pracę zmianową jest następujący:

Pierwsza zmiana:	Bez dodatku
Druga zmiana:	18 % dodatku do rzeczywistego wynagrodzenia
Trzecia zmiana:	25 % dodatku do rzeczywistego wynagrodzenia

Za pracę zmianową trwającą krócej niż 5 dni przysługuje wynagrodzenie jak za pracę w nadgodzinach

- 3) Za wszelką pracę po upłygnięciu zwyczajnego czasu pracy należy się wynagrodzenie jak za drugą zmianę.

## **PRZESUNIĘTY CZAS PRACY**

- 1) Dla pracowników ze stale przesuniętym czasem pracy przed rozpoczęciem/ po zakończeniu zwyczajnego czasu pracy przedsiębiorstwa.
- 2) Za przesunięcie czasu pracy danego pracownika należy wypłacić dodatek.

Wysokość dodatku ustalana jest lokalnie. Przesunięcie oznacza w tym kontekście czasową zmianę wprowadzoną przez pracodawcę poza zwyczajnym czasem pracy przedsiębiorstwa.

## **DODATEK ZA WEZWANIE DO PRACY**

Jeśli pracownik zostanie wezwany do pracy poza zgodnym z umową zwyczajnym czasem pracy, należy mu się wynagrodzenie za minimum 3 godziny pracy. Postanowienie to nie obejmuje sytuacji, w których przedsiębiorstwo posiada osobne postanowienia dotyczące pracy ochroniarskiej.

## **POZOSTAŁE DODATKI**

- 1) Jeśli przedsiębiorstwo kieruje pracownika na kurs lub inne szkolenia, zobowiązane jest do wypłacenia wynagrodzenia, które pracownik uzyskałby w trakcie pracy w tym samym czasie, wraz ze wszystkimi stałymi dodatkami.
- 2) Za pracę w brudnych warunkach przysługuje dodatek w wysokości minimum 5 NOK za godzinę. To, jakie warunki pracy uznawane są za brudne, ustalone jest lokalnie.
- 3) Za pracę w warunkach chłodniczych przysługuje dodatek w wysokości minimum 4 NOK za godzinę. To, jakie warunki pracy uznawane są za chłodnicze, ustalone jest lokalnie.
- 4) Jeśli pracownik zostanie czasowo przydzielony do lepiej płatnej pracy, należy mu się stosowne do tego wynagrodzenie. Jego wysokość ustalana jest lokalnie. Jeśli pracownik zostanie czasowo przydzielony do gorzej płatnej pracy, zachowuje swoje wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości.

## **ODZIEŻ ROBOCZA**

- 1) Przedsiębiorstwo zapewnia pracownikom odzież roboczą, buty oraz wyposażenie ochronne, jak również bierze na siebie ich czyszczenie i przygotowanie.
- 2) Przedsiębiorstwo, przedstawiciel związkowy oraz przedstawiciel pracowników ds. BHP ustalają wspólnie, jaka odzież robocza, buty i wyposażenie ochronne są stosowne.

## 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

## 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.





## Deklarację należy przekazać przedstawicielowi związkowemu w przedsiębiorstwie.

- jeśli nie ma takiej osoby, deklarację należy przesać do związku. Pisz czytelnie.

Imię:

Nazwisko:

Adres:

Kod/Miejscowość:

Nr ewidencyjny:

(11 cyfr)

Nazwa zakładu pracy:

Adres:

Kod/Miejscowość:

Agencja pracy tymczasowej:

Adres:

Kod/Miejscowość:

Nr tel. praca:

Nr tel. kom./ prywatny:

E-mail:

Data:

Podpis:

Imię i nazwisko osoby werbującej:

Nr członkowski:

Wybrana nagroda (patrz [www.nnn.no](http://www.nnn.no)):

### Norweski Związek Zawodowy Przemysłu Spożywczego i Branż Pokrewnych

Adres: Torggt. 12, 0181 Oslo

Telefon: 23 10 29 60

E-mail: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

Internet: [www.nnn.no](http://www.nnn.no)

Polsk







# ВЫДЕРЖКА ИЗ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НОРВЕЖСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ПИЩЕВОЙ И ПИТЬЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (NNN) ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОБЯЗУЮЩИХСЯ ВЫПОЛНЯТЬ ТАРИФНЫЙ ДОГОВОР

## 2022 - 2024

Свяжитесь с доверенным Вашего предприятия или непосредственно с центральным профсоюзом для получения более подробной информации или если желаете вступить в членство.



**Норвежский профсоюз работников пищевой промышленности (NNN)**

Телефон: 23 10 29 60

Эл. почта: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

Веб-страница: [www.nnn.no](http://www.nnn.no)

**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 пищевой и питьевой промышленности на литовский, польский, русский и английский языки. Здесь вы найдёте положения, регулирующие следующее:

- Какие категории работников включены в договор;
- Время работы;
- Сверхурочные;
- Оплата за сверхурочные;
- Работа в свободный день;
- Заработная плата;
- Минимальные ставки заработной платы;
- Трудовой стаж;
- Начисление за работу по сменам;
- Различные начисления;
- Скользящий график работы;
- Оплата в случае вызова на работу;
- Прочие начисления;
- Работа по сменам;
- Рабочая одежда;
- Краткосрочные отпуска по личным обстоятельствам;
- Отпуск;
- Работники из агентства по подбору персонала;

## **КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ**

Данный договор касается всех работников в следующих сферах: производство, контроль продукта / качества, склад, обслуживание, сервис и техническое обслуживание, транспорт, охрана, уборка и столовая, а также работники, занимающие по совместительству руководящие должности.

Данный договор касается также операторов, выполняющих работу, переведённую на автоматику посредством применения новых технологий,

или тех работников, которые выполняют работу в пределах сферы действия данного договора вследствие технологического развития.

## **ВРЕМЯ РАБОТЫ**

- 1) Обычное время работы на предприятиях не должно превышать в среднем 37,5 часов в неделю. Более конкретное рабочее время определяется по факту осуществления переговоров между предприятием и доверенными трудового коллектива.
- 2) Обычное время работы планируется по времени между 06:00 и 18:00, если не было заключено какой-либо другой договорённости в ходе переговоров между предприятием и доверенными трудового коллектива.
- 3) Пункт 5 касается посменной работы.
- 4) Работа в канун Рождества и Нового Года заканчивается в 12:00.
- 5) Обычное рабочее время распределяется по первым 5 дням недели, если нет никакой другой обоснованной причины для иного распределения.
- 6) Обычное рабочее время по сменам выглядит следующим образом:
  - 2-я смена; 36,5 часов в неделю;
  - 3-я смена, круглосуточная посменная работа и идентичное посменное дежурство: 35,5 часов в неделю.  
Беспрерывная посменная работа и идентичное посменное дежурство: 33,6 часа в неделю.
- 7) Работники в вечернюю смену и работники на неполную загрузку имеют преимущественное право на обычную полную ставку/ ставку в дневное время при или же одинаковых условиях.

## **СВЕРХУРОЧНЫЕ ЧАСЫ РАБОТЫ**

- 1) Необходимость сверхурочной работы должна быть обсуждена между работодателем и доверенными трудового коллектива, если есть возможность, до приступления к ней.
- 2) Основанием для расчета сверхурочных будет фактическое время работы конкретного работника.

- 3) В случае сверхурочных в режиме посменной работы (то есть, работа до заступления на смену и после окончания смены) оплачивается фактическое время работы, начисляются надбавка за посменную работу (непосредственная смена работника), а также надбавка за сверхурочные. Основанием для расчета сверхурочных будет фактическое время работы конкретного работника, не включая сюда надбавку за посменную работу.
- 4) Есть следующие надбавки за сверхурочные часы работы:

День/ дни	С	По	Надбавка
Будни (пон. – пятн.)	06:00	21:00	50 %
Будни (пон. – пятн.)	21:00	06:00 последующего рабочего дня	100 %
Суббота	00:00	06:00	100 %
Суббота*	06:00	12:00	50 %
Суббота	12:00	24:00	100 %
Воскресные дни	00:00	06:00 последующего рабочего дня	100 %
Канун Рождества и Нового Года	12:00	24:00	100 %
В день Великого четверга и Вознесения Господня	18:00	06:00 последующего рабочего дня	100 %
Праздники	00:00	06:00 последующего рабочего дня	100 %
1-е og 17-е мая	00:00	24:00	100 %

- 5) Если извещение о сверхурочном времени поступает в тот же день и сверхурочное время работы длится как минимум два часа, то работник имеет право на начисление 96,00 крон в качестве денег на питание в том случае, если предприятие не обеспечивает питанием. Если работа длится дольше 5 часов, то предусматривается, что предприятие заботится о создании дальнейших условий, возможно, обговаривается сумма, покрывающая расходы на питание.

## РАБОТА В СВОБОДНЫЙ ДЕНЬ

- 1) Если расписание работы построено таким образом, что некоторые дни рабочей недели свободны от работы, но работник выходит на работу в эти дни, то начисляется следующая надбавка:

День/ дни	С	По	Надбавка
Будни (пон. – пятн.)	06:00	16:00	50 %
Канун Рождества и Нового Года	06:00	12:00	50 %
В день Великого четверга и Вознесения Господня	16:00	18:00	100 %
Будни (пон. – пятн.)	16:00	06:00	100 %
Суббота	06:00	12:00	50 %
Суббота	12:00	18:00	100 %

- Основанием расчёта надбавки будет фактическое время работы конкретного работника (за исключением надбавки за посменную работу).
- Отработанные часы должны рассчитываться с, помимо прочего, сверхурочными часами, в соответствии с данным положением.

## МИНИМАЛЬНЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ГАРАНТИРОВАННЫЕ НАДБАВКИ

- Есть следующие минимальные ставки заработной платы:

Группа I	До исполнения 18 лет	80 % от ставки зарплаты Группы II
Группа II	С 18 лет	199,78 крон

Минимальная ставка зарплаты регулируется ежегодно в соотношении к 85 % от зарплаты за один час работы в колонке б за предшествующий год, в соответствии с показателями TBU (Норвежский технический комитет по подсчёту итогов тарифного соглашения о ставках заработной платы) по увеличению зарплаты в пищевой и питьевой промышленности. В случае общих надбавок, надбавок по низкой зарплате / уравнительных надбавок, которые начисляются в текущем году, таковые не включаются в минимальную ставку заработной платы. Обновление осуществляется ежегодно в связи с центральным тарифным договором.

- Надбавка для квалифицированных работников в сфере действия данного договора составляет 13,50 крон в час с тем условием, что свидетельство

о квалификации релевантно. Квалифицированные работники должны изначально быть на равных в плане зарплаты. Образование из технической профшколы должно приравниваться в плане зарплаты к свидетельству о квалификации.

- 3) По факту переговоров между доверенными трудового коллектива и руководством предприятия появляется возможность утверждения индивидуальных условий зарплат с учётом компетенции, ответственности и прочего. Надбавка должна быть связана с должностью конкретного лица и обговаривается индивидуально в каждом конкретном случае.

## НАДБАВКА ЗА СТАЖ

- 1) После 6 месяцев работы в отрасли      2,50 крон в час  
После 3 лет работы в отрасли              3,00 крон в час дополнительно  
После 5 лет работы в отрасли              4,50 крон в час дополнительно
- 2) В стаж входят все те годы, которые работник проработал на предприятиях, включённых в сферу действия данного договора. Прочая релевантная практика получает одобрение по договорённости на местах. Работник нарабатывает стаж также и в случае регулируемых законом отпусков.
- 3) В стаж работника засчитывается и время учёбы на предприятии, если он получил постоянную работу на предприятии по окончании этого периода.
- 4) Частичная занятость даёт полный трудовой стаж. Временные работники, работающие в сумме больше 6 месяцев в год, получают полную надбавку по стажу.

## НАЧИСЛЕНИЕ ЗА ПОСМЕННУЮ РАБОТУ

- 1) Данный параграф касается 2-х и 3-х сменного графика работы. Для прочих графиков со сменами все условия должны обговариваться на местах.



2) Есть следующие надбавки за посменную работу:

Первая смена:	никакой надбавки за посменную работу.
Вторая смена:	18 % от фактического времени работы.
Третья смена:	25 % от фактического времени работы.

Посменная работа длительностью меньше 5 дней, оплачивается как сверхурочные по определению.

3) Вся работа, выполняемая после нормированного рабочего дня, оплачивается как работа во вторую смену.

## СКОЛЬЗЯЩИЙ ГРАФИК РАБОТЫ

- 1) Для работников с постоянным скользящим графиком работы, смещённым с ординарного времени работы на предприятии вперёд или назад,
- 2) В случае скользящего графика работы конкретного работника, начисляется надбавка. Размеры надбавки оговариваются на местах. Под скользящим графиком работы здесь подразумевается временное изменение, вменяемое работодателем вне ординарного времени работы на предприятии.

## ОПЛАТА В СЛУЧАЕ ВЫЗОВА НА РАБОТУ

В случае вызова на работу вне установленного обычного рабочего времени работник должен получить оплату за 3 часа как минимум. Данное положение не имеет силы, если на предприятии имеется собственный договор о регулировании дежурства.

## ПРОЧИЕ НАДБАВКИ

- 1) Если предприятие обязывает работника пройти курс и подобное, то работнику начисляется зарплата, адекватная его несостоявшемуся заработку, включая все постоянные надбавки.
- 2) За выполнение грязной работы начисляется надбавка в размере как

минимум 5 крон в час. Определение того, что входит в грязную работу, обговаривается на местах.

- 3) За работу, связанную с морозильным помещением, начисляется надбавка в размере как минимум 4 кроны в час. Определение того, какие работы связаны с морозильным помещением, обговаривается на местах.
- 4) Если работник временно должен выполнять работу, которая оплачивается выше, то ему причитается компенсация. Такая компенсация оговаривается на местах. Если же работник будет выполнять работу, за которую предполагается меньшая оплата, то параметры его зарплаты сохраняются за ним.

## **РАБОЧАЯ ОДЕЖДА**

- 1) Предприятие должно обеспечивать соответствующей рабочей одеждой, обувью, а также средствами защиты, также позаботиться о стирке и поддержании хорошего состояния таковых.
- 2) Предприятие, доверенные трудового коллектива и ответственный за технику безопасности на рабочем месте должны вместе определить понятие соответствующей рабочей одежды, обуви и средств защиты.

## **КРАТКОСРОЧНЫЕ ОТПУСКА ПО ЛИЧНЫМ ОБСОЯТЕЛЬСТВАМ**

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.

## ПРИВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ 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.







## Вступительная анкета передается представителю профсоюза на предприятии.

При отсутствии такового следует направить анкету в адрес центрального профсоюза. Рпиши понятно.

Имя:

Фамилия:

Адрес:

Почтовый индекс/населённый пункт:

Идентификационный номер:

(11 цифра)

Место работы/ предприятие:

Адрес:

Почтовый индекс/населённый пункт:

Кадровое агентство:

Адрес:

Почтовый индекс/населённый пункт:

Раб. телефон:

Личный/ мобильный номер:

Эл. почта:

Дата:

Подпись:

Имя вербовщика:

Членский номер:

Желаемая премия за вербовку (смотреть [www.nnn.no](http://www.nnn.no)):

### Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

Адрес: Torggt. 12, 0181 Oslo

Телефон: 23 10 29 60

Эл. почта: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

[www.nnn.no](http://www.nnn.no)

Russisk









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

**Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund**

Postadresse: Torggt. 12

Besøksadresse: Torggt. 15

0181 Oslo

Telefon: 23 10 29 60

E-post: [firmapost@nnn.no](mailto:firmapost@nnn.no)

**[nnn.no](http://nnn.no)**