

Принципиальное соглашение для агентств по трудоустройству

Стороны намерены подготовить полное соглашение для агентств по трудоустройству.

Данное соглашение является временным принципиальным соглашением (в дальнейшем по тексту – Соглашение) между Норвежской конфедерацией профсоюзов (ЛО) и Конфедерации норвежских предприятий (ННО) в отношении этих агентств. Данное соглашение вступит в силу 1 апреля 2010 года и предназначен для применения до инкорпорации директивы Совета 2008/104/EF – Временная директива по агентствам трудоустройству – в законодательство Норвегии.

После внедрения Директивы или же после 1 января 2012 года, Соглашение останется действительным, пока не будет расторгнуто одной из сторон. Срок для уведомления о расторжении составляет 2 месяца.

Часть I

Основное соглашение между ЛО и ННО.

Часть II

1 Сфера действия

Настоящее Соглашение распространяется на работников агентств по трудоустройству после заключения соглашения между ЛО и ННО. Другие соглашения между ЛО и ННО в отношении агентств по трудоустройству могут продолжать применяться.

2 Предмет соглашения

Соглашение распространяется на работников, нанимаемых у компаний, у которых прокат персонала является целью деятельности (агентства по трудоустройству).

Данное соглашение не распространяется на сотрудников, работающих в самом агентстве по трудоустройству.

3 Трудоустройство

Работники должны быть трудоустроены в соответствии с положениями Норвежского Закона об условиях труда.

3.1 Трудовой договор

Трудовой договор в письменной форме выдается в отношении всех работников в соответствии с положениями Закона об условиях труда.

3.2 Договор о рабочих заданиях

Письменный договор о рабочих заданиях, содержащий всю необходимую информацию о характере и содержании задания, заключается в отношении всех рабочих заданиях.

Относительно рабочих заданий, включающих ночевки вне дома, должно заключаться письменное соглашение между работником и агентством по

трудоустройству для каждого отдельного задания.

4 Расторжение и увольнение

Расторжение договора и увольнение производится в соответствии с положениями Закона об условиях труда. Компания и сотрудник могут договориться о большем сроке уведомления.

Если работнику предложена работа в нанимающей компании, он/она может оставить свою должность в агентстве по трудоустройству после предоставления уведомления о расторжении и после истечения срока уведомления, если иное не оговорено между сторонами.

5 Принцип фиксации заработной платы

Если сдаче работника на прокат какой-либо компании, фиксирование заработной платы/ условия заработной платы должны соответствовать положениям Национального коллективного договора, относящегося к соответствующей отрасли промышленности, дополнительно учитывая компетенцию каждого отдельного работника и уровень заработной платы за равноценную работу в компании, нанимающей работника.

5.1 Местные переговоры

Доверительные переговоры о заработной плате и условиях труда проводятся один раз в год.

6 Рабочее время

Нормальная продолжительность рабочего времени не должна в среднем превышать 37,5 часов в неделю. В остальном, работник выполняет требования нанимающей компании касательно рабочего времени.

7 Выходные

Выходные должны быть установлены в соответствии с Законом, касающемся праздников, а также приложением в отношении выходных по договору.

Работодатели обязаны обеспечить выполнение положений Закона, а также обеспечить, чтобы работники не получали задания, которые препятствовали отдельному сотруднику получать выходные в соответствии с положениями Закона.

8. Правила изменения Договора на второй год

До истечения первого года Соглашения, проводятся переговоры между ННО и LO или органа, уполномоченного LO, о возможном изменении заработной платы на второй год. Стороны договариваются, что переговоры должны быть проведены, исходя из экономической ситуации на момент переговоров и перспектив на второй год в дополнение к росту цен и заработной платы в течение первого года Соглашения.

Любые изменения в Коллективный договор на второй год должны обсуждаться и решаться на Генеральном совете LO или другим органом, уполномоченным LO и Генеральным советом ННО. Если стороны не придут к соглашению, организация, затребовавшая изменения, может в течение 14 – четырнадцати дней после переговоров, расторгнуть отдельные Коллективные договора, с 14 – четырнадцатидневным уведомлением (самый ранний срок истечения действия – 1 апреля 2011 года).