



Utdrag av

NNN's kollektivavtale

for tariffbundne bedrifter innen
mat- og drikkevareindustrien 2010–2012



NORSK
side 3



ENGELSK
side 11



POLSK
side 19



LITAUISK
side 29



RUSSISK
side 37

Mat- og drikkevareindustrioverenskomsten

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- arbeidsvilkår.

Lønns og arbeidsvilkårene er regulert gjennom egne tariffavtaler. NNN har derfor oversatt de viktigste overenskomstbestemmelsene for mat- og drikkevarerindustrien 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 velferdspermisjoner
- Ferie

ANSATTEGRUPPER

Denne overenskomsten gjelder for arbeidstakere innenfor områder : produksjon, produkt-/ kvalitetskontroll, lager, ekspedisjon, service- og vedlikehold, transport, vakthold, 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 av arbeidstiden blir å fastsette etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte.
For skiftarbeid gjelder punkt 5.
- 2) Jul- og nyttårsaften skal arbeidet slutte kl. 12:00.
- 3) Den ordinære arbeidstid fordeles på de 5 første dagene i uken så fremt det ikke foreligger en saklig grunn til en annen fordeling.
- 4) Den ordinære arbeidstid for skift er:
 - 2-skift: 36,5 timer pr uke.
 - 3-skift, døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid: 35,5 timer pr uke. Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid: 33,6 timer pr uke.
- 5) 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 for skjærtorsdag og Kr. Himmelfartsdag	Kl. 18:00	Kl. 06:00 neste virkedag	100 %
Helligdager	Kl. 00:00	Kl. 06:00 neste virkedag	100 %
I. 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 74,- i matpenger. Dette så 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 %
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 overtidstimenene.

MINSTELØNNSSATSENE, INDIVIDUELL LØNNFASTSETTELSE OG GARANTITILLEGGET

- 1) Minstelønnssatsene er som følger:
 - Gruppe I For fylte 18 år 80 % av lønnsatsen i gruppe II
 - Gruppe II Fra fylte 18 år Kr 140,-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 innværende år, legges ikke på minstelønnssatsen. Justeringene gjøres årlig i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret.
- 2) Fagarbeidere innenfor overenskomstens virkeområde gis et tillegg på kr 7,50 pr time forutsatt at fagbrevet er relevant. Fagarbeidere skal i utgangspunktet lønnsmessig sidestilles. Teknisk fagskole skal lønnsmessig 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: Varierer i forhold til bransjene.
- 2) Ansienniteten beregnes for de år arbeidstakeren har vart 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-skiftsordninger.
For øvrige skriftordninger 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.

FORSKJØVET ARBEIDSTID

- 1) For arbeidstakere med fast forskjøvet arbeidstid før/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) Bli 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.

Innmeldingskupong



Innmelding leveres tillitsvalgt 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):

Agreement for the food and beverages industry

The Norwegian Food and Allied Workers Union (NNN) organize employees in the food and beverages industry. The main task of the union is to take care of the interest of our members in as many areas as possible, especially wages and working conditions.

Wages and working conditions are controlled by means of separate collective agreements. NNN has translated the most important provisions in the agreement for the food and beverages industry into Lithuanian, Polish, Russian and English. You will find rules dealing with the following areas:

- The work groups encompassed by the agreement
- Working hours
 - Overtime
- Payment for overtime work
- Working on days off
 - Wages
 - Minimum wage rates
 - Seniority
 - Shift bonus
 - Miscellaneous supplements
 - Staggered working hours
 - Payment for call-out
 - Other supplements
- Shift work
- Work clothes
- Short compassionate leave
- Holidays

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 assignments within the area covered by this agreement, as a result of technological developments.

WORKING HOURS

- 1) The normal working hours in the enterprise must not exceed an average of 37.5 hours per week. The further division of working hours is fixed through negotiations between the enterprise and the representatives of the employees. Item 5 applies to shift work.
- 2) Work shall cease at 12-noon on Christmas Eve and New Year's Eve.
- 3) Ordinary working hours are divided between the 5 first days of the week (starting Monday) unless there are reasonable grounds for an alternative division.
- 4) Ordinary working hours for shift workers are:
 - 2-shift rota: 36.5 hours per week.
 - 3-shift rota: 24-hour shift work (no work at week-ends) and similar rotating work: 35.5 hours per week. Continuous shift work (including week-ends) and comparable rotating work: 33.6 hours per week.
- 6) Part time workers and twilight workers have first right to normal full time/ daytime work under otherwise equal conditions.

OVERTIME

- 1) Before overtime work is implemented, the employer shall if possible discuss the necessity of overtime with the employee representatives.
- 2) The overtime basis is equivalent to the individual employee's regular pay.
- 3) In the case of overtime in connection with shift work (i.e. work performed before or after a shift) the employee shall receive normal pay, shift bonus (for the shift the employee goes off) and the overtime supplement. The basis for overtime shall be the relevant rate of pay excluding shift bonus.

4) The overtime supplement is as follows:

Day/days	From	To	Supplement
Weekdays (mon - fri)	06:00	21:00	50 %
Weekdays (mon - fri)	21:00	06:00 on 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 on next working day	100 %
Christmas and New Years Eve	12:00	24:00	100 %
The day preceding Monday-Thursday and Ascension Day	18:00	06:00 on next working day	100 %
Public Holidays	00:00	06:00 on next working day	100 %
1 and 17 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 74 in subsistence allowance, provided the enterprise does not provide food. If overtime exceeds 5 hours, the enterprise shall provide food or alternatively agree on an amount to cover subsistence expenses.

WORK ON DAYS OFF

1) If a work schedule 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 and New Years Eve	06:00	12:00	50 %
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 pay (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:
 - Group I Before the age of 18 years 80% of the wage rate in group II
 - Group II Above the age of 18 years NOK 140,-The minimum wage rate 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 NOK 7.50 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: Varies according to trade.
- 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 practice can be approved according to local agreements. An employee can also accumulate seniority in connection with local leave of absence.

- 3) Employees are credited seniority during an apprenticeship period in the enterprise provided the employee concerned is permanently employed by the enterprise at the end of the apprenticeship.
- 4) Part time work can provide full seniority. Temporary employees who work for more than a total of 6 months per year will receive full seniority supplement.

SHIFT SUPPLEMENT

- 1) This section applies to two and three shift plans. Conditions for all other shift plans are agreed locally.
- 2) The shift supplement is as follows:
 - First shift: No shift supplement
 - Second shift: 18 % of actual pay
 - Third shift: 25 % of actual payShift work of shorter duration than 5 days is paid in the same manner as for overtime.

STAGGERED WORKING HOURS

- 1) Employees on permanently staggered working hours before or after the normal working hours in the enterprise.
- 2) In the case of staggered working hours, the individual employee shall receive a supplement. The size of the supplement is 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 WHEN CALLED IN FOR WORK

- 1) When an employee is called in to work outside the employees agreed normal working hours, he/she shall receive pay for minimum 3 hours. This provision does not apply when the enterprise has an agreement on a separate duty roster.

OTHER SUPPLEMENTS

- 1) When the enterprise instructs employees to attend courses and similar, the employee shall receive the wage he/she should otherwise receive, including all permanent supplements.
- 2) For dirty work, a nuisance bonus of minimum NOK 5 per hour is paid. The extent of dirty work shall be agreed locally.
- 3) A supplement of minimum NOK 4 per hour is paid for work in connection with freezer rooms. The definition of work connected with freezer rooms is agreed locally.
- 4) If an employee temporarily fills a position for which a higher wage is paid, the employee concerned shall receive compensation. This compensation is to be agreed locally. An employee who must work temporarily in a position subject to lower pay will retain his/her normal wages.

WORK CLOTHES

- 1) The company shall supply suitable work clothes, footwear and protective equipment, including laundering and repairs.
- 2) The enterprise, the elected representatives and the safety officer shall discuss and decide upon suitable work clothes, footwear and protective equipment.

SHORT COMPASSIONATE LEAVE

Up to 1 day's compassionate leave with pay will be granted for:

- The death and funeral of a close family member
- Medical examination
- Moving house
- Acute illness in the home

HOLIDAYS

5 weeks annual holiday.

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

MEMBERSHIP FORM



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

Forename:

Surname:

Address:

Postal code/town/city:

Date of birth/Nat.Id.No.:

Workplace/enterprise:

Address:

Postal code/town/city:

Job recruitment agency:

Address:

Postal code /town/city:

Tel. workplace:

Mobile phone/private phone:

E-mail:

Date:

Signature:

Name of recruiting member:

Membership No.:

Recruitment prize (visit www.nnn.no):

Układ ponadzakładowy dla norweskiego przemysłu artykułów spożywczych i napojów

Norweski związek pracowników przemysłu artykułów spożywczych i napojów (Norsk Nærings og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN)) zrzesza pracowników przemysłu artykułów spożywczych i napojów. Głównym zadaniem związku jest dbanie o interesy członków związku w większości dziedzin, zwłaszcza w dziedzinie warunków płacy i pracy.

Warunki płacy i pracy są regulowane osobnymi umowami zbiorowymi. NNN zadbał przeto o przetłumaczenie najważniejszych postanowień układu ponadzakładowego dla przemysłu artykułów spożywczych i napojów, na języki litewski, polski, rosyjski i angielski. Znajdziesz tu postanowienia regulujące:

- Które grupy pracowników są objęte umową
- Czas pracy
- Nadgodziny
 - Wynagrodzenie za nadgodziny
- Praca w dniu wolne
- Płaca/wynagrodzenie
 - Dolny limit płac
 - Wysługa lat
 - Dodatek zmianowy
- Dodatki różne
 - Przesunięty czas pracy
 - Wynagrodzenie za pracę na przywołanie
 - Inne dodatki
- Praca w systemie zmianowym
- Odzież robocza
- Krótkie urlopy okolicznościowe
- Urlop

GRUPY PRACOWNIKÓW

Niniejszy układ ponadzakładowy dotyczy pracowników zatrudnionych w

następujących dziedzinach: produkcja, kontrola produktów/jakości, magazyny, obsługa klientów, naprawy i konserwacja, transport, nadzór i ochrona, sprzątanie, prowadzenie stołówki, oraz pracujących brygadzystów i kierowników.

Układ niniejszy obowiązuje również pracowników wykonujących pracę, która została zautomatyzowana poprzez wprowadzenie nowej technologii, lub którzy w wyniku rozwoju technologii wykonują nowe zadania w obszarze działania niniejszego układu.

CZAS PRACY

- 1) Normalny czas pracy w zakładzie nie może przeciętnie przekraczać 37,5 godzin tygodniowo. Bliższy podział czasu pracy ustalany jest po odbyciu rokowań między kierownictwem zakładu, a mężami zaufania załogi. Postanowienia dotyczące pracy w systemie zmianowym są omawiane w punkcie 5.
- 2) W wigilię Bożego Narodzenia i w Sylwestra praca kończy się o godzinie 12:00.
- 3) Normalny czas pracy dzieli się na 5 pierwszych dni tygodnia, o ile nie zachodzą uzasadnione powody do stosowania innego podziału czasu pracy.
- 4) Normalny czas pracy w systemie zmianowym to:
 - 2-zmiany: 36,5 godzin tygodniowo
 - 3-zmiany, przy pracy ciągłej przez całą dobę w systemie zmianowym, lub w porównywalnym systemie dyżurów: 35,5 godzin tygodniowo. Przy ciągłej pracy w systemie zmianowym obejmującym również dni świąteczne i w porównywalnym systemie dyżurów: 33,6 godzin tygodniowo.
- 5) Pracownicy zatrudnieni na niepełnych etatach/pracujący wieczorami mają prawo pierwszeństwa do pracy na pełnym etacie/pracy dziennej, na równych warunkach poza tym.

NADGODZINY

- 1) Przed wprowadzeniem pracy w nadgodzinach pracodawca powinien, w miarę możliwości, przedyskutować potrzebę takiej pracy z mężami zaufania pracowników.

- 2) Podstawa naliczenia dodatku za nadgodziny odpowiada faktycznemu wynagrodzeniu godzinowemu poszczególnych pracowników.
- 3) Przy nadgodzinach w pracy w systemie zmianowym (to jest przy pracy przed i po normalnej zmianie), wypłaca się faktyczne wynagrodzenie godzinowe, dodatek zmianowy (za tą zmianę, którą pracownik faktycznie przepracował) i dodatek za nadgodziny. Dodatek za nadgodziny nalicza się w stosunku do faktycznego wynagrodzenia godzinowego, bez wliczania dodatku zmianowego.
- 4) Dodatek za nadgodziny wynosi:

Dzień/dni	Od	Do	Dodatek
W dni powszednie (poniedziałek - piątek)	Godz. 06:00	Godz. 21:00	50%
W dni powszednie (poniedziałek - piątek)	Godz. 21:00	Godz. 06:00 neste virkedag????	100 %
W sobotę	Godz. 00:00	Godz. 06:00	100 %
W sobotę	Godz. 6:00	Godz. 12:00	50 %
W sobotę	Godz. 12:00	Godz. 24:00	100 %
W niedzielę	Godz. 00:00	Godz. 06:00 w następny dzień powszedni	100 %
W wigilię Bożego Narodzenia i w Sylwestra	Godz. 12:00	Godz. 24:00	100 %
W przeddzień Wielkiego Czwartku i Święta Wniebowstąpienia	Godz. 18:00	Godz. 06:00 w następny dzień powszedni	100 %
Dnie świąteczne	Godz. 00:00	Godz. 06:00 w następny dzień powszedni	100 %
1-og i 17-go maja	Godz. 00:00	Godz. 24:00	100 %

- 5) Jeżeli zawiadomienie o konieczności pracy w nadgodzinach zostanie podane tego samego dnia i praca ta trwa co najmniej dwie godziny, to pracownikowi należy się kwota NOK 74,- na wyżywienie. Obowiązuje to, jeżeli zakład pracy nie załatwia posiłku. Jeżeli praca taka trwa ponad 5 godzin,

to zakłada się, że zakład pracy zadba o dalsze wyżywienie, ewentualnie, że ustali się kwotę pieniężną na pokrycie kosztów wyżywienia.

PRACA W DZIEŃ WOLNY

- 1) Jeżeli system czasu pracy zakłada, że pracownik ma wolne w niektóre dni powszednie, ale otrzyma on polecenia wykonywania pracy w takie dni, to pracownikowi należą się wówczas następujące dodatki:

Dzień/dni	Od	Do	Dodatek
W dni powszednie (poniedziałek - piątek)	Godz. 06:00	Godz. 16:00	50 %
W wigilię Bożego Narodzenia i w Sylwestra	Godz. 06:00	Godz. 12:00	50 %
W dni powszednie (poniedziałek - piątek)	Godz. 16:00	Godz. 06:00	100 %
W sobotę	Godz. 06:00	Godz. 12:00	50 %
W sobotę	Godz. 12:00	Godz. 18:00	100 %

- 2) Dodatek za nadgodziny nalicza się w stosunku do faktycznego wynagrodzenia godzinowego (bez wliczania dodatku zmianowego).
- 3) Godziny przepracowane zgodnie z niniejszym postanowieniem, należy traktować jako nadgodziny.

DOLNE LIMITY PŁAC, INDYWIDUALNE USTALANIE WYNAGRODZEŃ I DODATEK ZAGWARANTOWANY

- 1) Dolne limity płac wynoszą:
 - Grupa I Przed ukończeniem 18 lat 80 % stawki płacowej w grupie II
 - Grupa II Po ukończeniu 18 lat NOK 140,-

Dolny limit płac jest regulowany corocznie do poziomu 85 % płacy godzinowej w roku poprzednim w 6-tej kolumnie, zgodnie z obliczeniami TBU

(Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene – The Technical Reporting Committee on Income Settlements) dotyczącymi wzrostu płac w przemyśle artykułów spożywczych i napojów. Ewentualne dodatki ogólne i dodatki do płac najniższych/dodatki wyrównawcze dla kobiet z tytułu równouprawnienia, nie są wliczane do dolnych limitów płac. Regulacja płac ma miejsce corocznie w związku z centralnymi rokowaniami płacowymi.

- 2) Pracownicy wykwalifikowani w branżach objętych ponadzakładowym układem zbiorowym otrzymują dodatek w wysokości NOK 7,50 za godzinę, pod warunkiem posiadania świadectwa czeladniczego wymaganego w danej branży. Pracownicy wykwalifikowani powinni zasadniczo otrzymywać takie same płace. Świadectwo ukończenia średniej szkoły zawodowej (Teknisk fagskole) uprawnia do takiej samej płacy, jak świadectwo czeladnicze.
- 3) Po odbyciu rokowań między mężami zaufania a kierownictwem zakładu, możliwe jest indywidualne ustalenie płac na podstawie oceny kompetencji fachowych, zakresu odpowiedzialności itp. Dodatek powinien dotyczyć poszczególnych stanowisk i należy ustalać go umownie w każdym przypadku.

DODATEK ZA WYSŁUGĘ LAT

- 1) Dodatek za wysługę lat: Waha się zależnie od branży.
- 2) Dodatek za wysługę lat oblicza się za ilość lat przepracowanych przez pracownika w zakładach objętych niniejszym układem ponadzakładowym. Inną praktykę zawodową posiadającą znaczenie dla danej pracy zalicza się lokalnie, na podstawie bliższej umowy. Pracownik zarabia również wysługę lat w związku z odbywaniem urlopów należnych pracownikowi zgodnie z obowiązującym prawem.
- 3) Okres nauki zawodu w zakładzie pracy zalicza się pracownikowi do wysługi lat, o ile pracownik ten zostanie zatrudniony w tym zakładzie pracy po zakończeniu okresu nauki zawodu.
- 4) Praca na niepełnym etacie zapewnia pełną wysługę lat. Osoby zatrudnione tymczasowo przez więcej niż 6 miesięcy łącznie w danym roku, otrzymują pełny dodatek za wysługę lat.

DODATEK ZMIANOWY

- 1) Niniejszy paragraf dotyczy dwu- i trzyzmianowego systemu pracy. Dla innych systemów zmianowych, wszelkie warunki uzgadnia się lokalnie.
- 2) Dodatek zmianowy wynosi:
 - Pierwsza zmiana: Nie uprawnia do dodatku zmianowego
 - Druga zmiana: 18 % faktycznego wynagrodzenia
 - Trzecia zmiana: 25 % faktycznego wynagrodzeniaZa pracę w systemie zmianowym trwającą krócej niż 5 dni, pracownik jest wynagradzany zgodnie z postanowieniami dotyczącymi nadgodzin.

PRZESUNIĘTY CZAS PRACY

- 1) Dotyczy pracowników mających czas pracy przesunięty na stałe przed rozpoczęciem/lub po zakończeniu normalnego czasu pracy.
- 2) W przypadku przesunięcia czasu pracy dotyczącego poszczególnych pracowników, wypłaca im się dodatek. Wysokość dodatku uzgadniana jest lokalnie. Pod pojęciem przesunięcia czasu pracy rozumie się tymczasową zmianę czasu pracy, zleconą przez pracodawcę, odchylającą się od normalnego czasu pracy zakładu.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ NA PRZYWOŁANIE

Kiedy pracownik zostanie przywołany do pracy poza swoim normalnym czasem pracy, wypłaca się wynagrodzenie za co najmniej 3 godziny pracy. Postanowienie niniejsze nie obowiązuje jednak tam, gdzie zakład pracy ma umowę o odpowiednim systemie dyżurów.

INNE DODATKI

- 1) Jeżeli zakład pracy nakazuje pracownikom odbyć kurs lub tp., to pracownikowi należy się płaca, jaką miałby poza tym, włącznie ze stałymi dodatkami.
- 2) Za pracę w brudnych warunkach wypłaca się dodatek wynoszący co najmniej NOK 5,-za godzinę. Co jest uważane za pracę w brudnych warunkach, uzgadnia się lokalnie w formie umowy.

- 3) Za pracę wymagającą kontaktu z zamrażalnią, płaci się dodatek wynoszący co najmniej NOK 4,- za godzinę. Co jest uważane za pracę w kontakcie z zamrażalnią, ustala się lokalnie w formie umowy.
- 4) Jeżeli pracownik tymczasowo zostanie skierowany do pracy lepiej opłacanej, należy się jemu rekompensata pieniężna. Rekompensata taka uzgadniania jest lokalnie. Pracownik, którego tymczasowo kieruje się do pracy niżej opłacanej, zachowuje swoją pierwotną płacę.

ODZIEŻ ROBOCZA

- 1) Zakład pracy powinien zaopatrywać pracowników w odpowiednią odzież roboczą, obuwie oraz osobiste wyposażenie ochronne, w tym również zadbać o pranie/czyszczenie i naprawę tej odzieży/wyposażenia.
- 2) Kierownictwo zakładu, mężowie zaufania załogi i rzecznik BHP powinni wspólnie przedyskutować, co jest odpowiednią odzieżą roboczą, obuwaniem roboczym i wyposażeniem ochronnym.

KRÓTKIE URLOPY OKOLICZNOŚCIOWE

Udziela się płatnych urlopów okolicznościowych o długości do 1 dnia w związku między innymi z:

- Śmiercią i pogrzebem bliskiego członka rodziny
- Badaniem lekarskim
- Przeprowadzką
- Nagłą chorobą w domu/najbliższej rodzinie

URLOP

5 tygodni urlopu rocznie.

6 tygodni urlopu dla.



FOTO: NNN

FORMULARZ DEKLARACJI CZŁONKOWSKIEJ



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

Imię:

Nazwisko:

Adres:

Kod pocztowy/miejscowość::

Data urodzenia/Nr PESEL:

Miejsce pracy/firma:

Adres:

Kod pocztowy/miejscowość::

Agencja zatrudnienia:

Adres:

Kod pocztowy/miejscowość::

Tel. służbowy:

Tel. komórkowy/domowy:

E-mail:

Data:

Podpis:

Imię i nazwisko osoby rekrutującej:

Nr członkostwa:

Nagroda rekrutacyjna (wejdź na www.nnn.no):

Maisto produktų ir gėrimų pramonės sutartis

Norvegijos maisto pramonės ir susivienijusių darbininkų sąjunga (NNN) yra maisto ir gėrimų pramonės darbuotojų organizacija. Sąjungos pagrindinis rūpestis yra apsaugoti jos narių interesus kuo didesniame skaičiuje sričių, o ypač darbo užmokesčio ir darbo sąlygų srityje.

Darbo užmokestis ir darbo sąlygos yra reglamentuojamos kolektyvinėse sutartyse. Todėl NNN išvertė svarbiausias mėsos pramonės kolektyvinių sutarčių nuostatas į lietuvių, lenkų, rusų ir anglų kalbas. Sutartyse reglamentuojamos šios sritys:

- Darbuotojų grupės, kurioms taikoma sutartis;
- Darbo laikas
 - Viršvalandžiai
- Apmokėjimas už viršvalandinį darbą
- Darbas per išėigines
 - Darbo užmokestis
 - Minimalaus darbo užmokesčio tarifas
 - Stažas
 - Pamainos premija
 - Įvairūs priedai
 - Slenkantis darbo grafikas
 - Apmokėjimas už iškvietimus
 - Kiti priedai
- Darbas pamainomis
- Darbo drabužiai
- Trumpos atostogos šeimos reikalams
- Atostogos

DARBUOTOJŲ GRUPĖS

Ši sutartis taikoma darbuotojams, dirbantiems gamybos, produktų kokybės ir kontrolės srityse, sandėliuose, ekspedicijos, techninio aptarnavimo ir remonto, transporto, sargybos, valymo ir viešojo maitinimo padaliniuose bei šių padalinių priežiūros meistrams.

Sutartis tai pat taikoma operatoriams, kurie atlieka darbą, kuris tapo automatizuotas įdiegus naujas technologijas arba kurie dėl technologijų raidos vykdo naujas užduotis, kurias apima ši sutartis.

DARBO LAIKAS

- 1) Įprastos darbo valandos įmonėje neturi viršyti vidutiniškai 37,5 valandų per savaitę. Tolesnis darbo valandų nustatymas yra derybų tarp įmonės ir darbuotojų atstovų objektas. Pamaininiam darbui taikomas 5 punktas.
- 2) Kūčių ir Naujųjų Metų išvakarėse darbas baigiamas 12 val. dienos.
- 3) Įprastos darbo valandos išdėstomos per 5 pirmas savaitės dienas (nuo pirmadienio), nebent yra pagrįstų priežasčių jas išdėstyti kitaip.
- 4) Pamainomis dirbančių darbuotojų įprastinės darbo valandos yra:
 - 2 pamainos: 36,5 valandos per savaitę.
 - 3 pamainos: 24 valandų pamaininis darbas (savaitgaliais nedirbama) ir panašus pamaininis darbas: 35,5 valandos per savaitę. Nuolatinis pamaininis darbas (įskaitant savaitgalius) ir jam prilygstantis pamaininis darbas: 33,6 valandos per savaitę.
- 5) Kai visos kitos sąlygos yra vienodos, nepilnu etatu dirbantys darbuotojai pirmieji turi teisę būti įdarbinti pilnu etatu/dieninėse pamainose.

VIRŠVALANDŽIAI

- 1) Prieš dirbant viršvalandžius darbdavys, jei įmanoma, turi aptarti viršvalandžių būtinybę su darbuotojų atstovais.
- 2) Už viršvalandžius mokama proporcingai įprastam darbuotojo atlyginimui
- 3) Jei viršvalandžiai dirbami esant pamaininiam darbui (t.y. papildomas darbas atliekamas prieš ar po pamainos), darbuotojui mokamas įprastas darbo užmokestis ir pamaininis priedas (už dirbamą pamainą) ir priedas už viršvalandžius. Priedas už viršvalandžius yra atitinkamas atlygio tarifas, išskyrus pamaininį priedą.
- 4) Priedas už viršvalandžius apskaičiuojamas taip:

Diena/dienos	Nuo	Iki	Priedas
Savaitės dienos (pirm.-penkt.)	06:00	21:00	50 %
Savaitės dienos (pirm.-penkt.)	21:00	nuo 06:00 iki kitos darbo dienos	100 %
Šeštadienis	00:00	06:00	100 %
Sekmadienis	06:00	12:00	50 %
Šeštadienis	12:00	24:00	100 %
Sekmadienis	00:00	nuo 06:00 iki kitos darbo dienos	100 %
Kalėdos ir Naujųjų metų išvakarės	12:00	24:00	100 %
Didžiojo Ketvirtadienio išvakarės Šeštinės	18:00	nuo 06:00 iki kitos darbo dienos	100 %
Valstybinės šventės	00:00	nuo 06:00 iki kitos darbo dienos	100 %
gegužės 1 ir 17 d.	00:00	24:00	100 %

- 5) Jei apie viršvalandžius įspėjama tą pačią dieną ir viršvalandžiai trunka ne mažiau kaip 2 valandas, darbuotojas turi teisę gauti NOK 74 dienpinigius, jei įmonė nepateikia maisto. Jei trunka ilgiau kaip 5 valandas, įmonė turi pateikti maistą arba susitarti dėl dienpinigių sumos.

DARBAS PER IŠEIGINES

- 1) Jeigu darbo grafikas yra toks, kad tam tikromis darbo dienomis yra išeiginės, o darbuotojo prašoma dirbti tokiomis dienomis, priemokos yra šios:

Diena/dienos	Nuo	Iki	Priedas
Savaitės dienos (pirm.-penkt.)	06:00	16:00	50 %
Kūčios ir Naujųjų metų išvakarės	06:00	12:00	50 %
Savaitės dienos (pirm.-penkt.)	16:00	06:00	100 %
Šeštadienis	06:00	12:00	50 %
Šeštadienis	12:00	18:00	%

- 2) Priedas skaičiuojamas pagal darbuotojo įprastinį atlyginimą (išskyrus pamaininį priedą).
 3) Pagal šią nuostatą darbo valandų skaičių turi būti įtrauktas į viršvalandžius

MINIMALIOJO DARBO UŽMOKESČIO DYDŽIAI, INDIVIDUALI NUOSTATA ATLYGINIMŲ IR PAPILDYMAS DĖL GARANTIJŲ

1) Minimalus darbo užmokestis yra:

- I grupė: Jaunesniems kaip 18 metų 80% II grupės darbo užmokesčio tarifo
- II grupė: Vyresniems kaip 18 metų NOK 140,-

Minimalus darbo užmokestis peržiūrimas kasmet ir siekia 85% valandinio įkainio, nurodyto 6 stulpelyje, už praėjusius metus pagal TBU (techninių apskaičiavimų komitetas) darbo užmokesčio didinimo maisto ir gėrimų pramonėje duomenis. Prie minimalaus darbo užmokesčio nepridedami jokie priedai arba mažų atlyginimų / lygybės priedai, suteikti per šiuos metus. Koregavimai atliekami kasmet, kai vyksta centrinės derybos dėl darbo užmokesčio.

- 2) Darbuotojai, turintys profesinius sertifikatus srityje, kuriai taikoma kolektyvinė sutartis, už valandą papildomai gauna NOK 7,50 atitinkamam prekybos sertifikatui. Iš esmės, kvalifikuotų darbuotojų darbo užmokestis turi būti tokio paties lygio. Apskaičiuojant darbo užmokestį techninių koledžų absolventų užmokestis turi būti tokio paties lygio kaip turinčių profesinius sertifikatus.
- 3) Po derybų tarp darbuotojų atstovų ir įmonių vadovų atlyginimą galima nustatyti individualiai pagal kompetenciją, atsakomybę ir kt. Priedas turi būti susijęs su konkrečiu darbu ir dėl jo tariamasi kiekvienu konkrečiu atveju atskirai.

PRIEDAS UŽ STAŽĄ

- 1) Priedas už stažą: Skiriasi, priklausomai nuo darbo pobūdžio.
- 2) Darbo stažas apskaičiuojamas pagal darbuotojo, kuriam taikoma kolektyvinė sutartis, įmonėje išdirbtus metus. Vietinėse sutartyse gali būti taikoma kita tvarka. Darbuotojas taip pat gali kaupti darbo stažą, būdamas atostogose.
- 3) Darbuotojui darbo stažas įskaitomas per stažuotes įmonėje su sąlyga, kad baigus stažuotę šis darbuotojas lieka įmonėje dirbti nuolat.
- 4) Už darbą nepilnu etatu skaičiuojamas pilnas darbo stažas. Laikini darbuotojai, kurie dirba daugiau nei 6 mėnesius per metus, už metus gauna visą darbo stažo priedą.

PRIEDAS UŽ DARBĄ PAMAINOMIS

- 1) Šis skirsnis taikomas dviejų ir trijų pamainų darbui. Dėl visų kitų pamaininių darbų priedų tariamasi atskirai.
- 2) Priedas už pamainas apskaičiuojamas taip:
 - Pirma pamaina: Priedas už pamainas nemokamas
 - Antra pamaina: 18 % atlyginimo
 - Trečia pamaina: 25 % atlyginimo
 Už trumpesnį nei 5 dienų pamaininį darbą mokama taip pat, kaip už viršvalandžius.

SLENKANTIS DARBO GRAFIKAS

- 1) Darbuotojai, nuolat dirbantys slenkančiu darbo grafiku, prieš arba po įprastų darbo valandų įmonėje.
- 2) Dirbdamas slenkančiu darbo grafiku darbuotojas gauna priedą. Dėl priedo dydžio tariamasi atskirai. Šiuo atveju darbas slenkančiu grafiku apibrėžiamas kaip laikinas pasikeitimas, kai darbdavys prašo dirbti ilgiau nei įmonės įprastos darbo valandos.

APMOKĖJIMAS IŠKVIETIMŲ Į DARBĄ ATVEJAIS

Kai darbuotojas iškviečiamas į darbą ne įprastomis darbo valandomis, jis / ji gauna darbo užmokestį už ne mažiau kaip 3 valandas. Ši nuostata netaikoma, kai įmonė turi atskirą grafikų susitarimą.

KITI PRIEDAI

- 1) Kai įmonė paveda darbuotojams lankyti kursų ir pan., darbuotojas gauna įprastinį darbo užmokestį, kurį jis / ji gautų dirbdamas, įskaitant visus nuolatinius priedus.
- 2) Dirbant purviną darbą, mokamas veidas už sunkias sąlygas – ne mažiau kaip 5 NOK per valandą. Dėl nešvarių darbų apimties turi būti susitariama vietoje.
- 3) Už darbą šaldytuvuose mokamas ne mažiau kaip 4 NOK priedas. Dėl to, kas įeina į darbą šaldytuvuose, susitariama atskirai.

- 4) Jei darbuotojas laikinai eina pareigas, už kurias mokamas didesnis darbo užmokestis, atitinkamas darbuotojas gauna kompensaciją. Dėl šios kompensacijos susitariama vietoje. Darbuotojas, kuris laikinai turi dirbti pareigose, už kurias mokamas mažesnis darbo užmokestis, gauna savo įprastą atlyginimą.

DARBO DRABUŽIAI

- 1) Bendrovė aprūpina tinkamais darbo drabužiais, avalyne ir apsaugos priemonėmis, taip pat juos skalbia ir remontuoja.
- 2) Įmonė, išrinkti atstovai ir darbo saugos darbuotojas turi aptarti ir priimti sprendimą dėl reikalingų darbo drabužių, avalynės ir apsaugos įrangos.

TRUMPOS ATOSTOGOS ŠEIMOS REIKALAMS

Iki 1 dienos apmokamos atostogos suteikiamos šias atvejais:

- Artimo šeimos nario mirtis ir laidotuvės
- Medicininis patikrinimas
- Persikraustymas
- Ūmi šeimos narių liga

ATOSTOGOS

5 savaites kasmetinių atostogų.

6 savaitių atostogos vyresniems nei 60 metų amžiaus asmenims.

NARYSTĒS FORMA



Užpildę perduokite šią formą savo profsąjungų atstovui jūsų darbovietėje. Jei atstovo nėra, nusiųskite ją profsąjungoms žemiau nurodytu adresu.

Vardas:

Pavardė:

Adresas:

Pašto kodas / miestas:

Gimimo data / asmens kodas:

Darbovietė / įmonė:

Adresas:

Pašto kodas / miestas:

Įdarbinusi agentūra:

Adresas:

Pašto kodas / miestas:

Darbovietės telefonas:

Mobilusis /privatus telefonas:

El. paštas:

Data:

Parašas:

Įdarbinančio asmens vardas/pavardė:

Narystės Nr.:

Įdarbinimo prizas (aplankykite www.nnn.no):

Договор для работников пищевой промышленности и промышленности по производству напитков

Союз работников пищевой промышленности и смежных отраслей Норвегии (NNN) является организацией для работников пищевой промышленности и промышленности напитков. Основной заботой Союза является максимальная защита интересов членов Союза, в частности в вопросах заработной платы и условий работы. Заработная плата и условия труда контролируются посредством отдельных коллективных договоров. NNN перевел наиболее важные положения договора для промышленности по производству продовольствия и напитков на литовский, польский, русский и английский языки. Вы найдете правила, касающиеся следующих вопросов:

- Группы работников, охватываемые данным договором
- Время работы
 - Сверхурочные
- Оплата за сверхурочную работу
- Работа в выходные дни
 - Заработная плата
 - Минимальные ставки заработной платы
 - Трудовой стаж
 - Надбавка за работу по сменам
 - Различные доплаты
 - Рабочее время по скользящему графику
 - Оплата за вызов
 - Другие доплаты
- Сменная работа
- Рабочая одежда
- Краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам
- Отпуска

ГРУППЫ РАБОТНИКОВ

Настоящий Договор распространяется на работников сферы производства, контроля продукции / качества, хранения, экспедиции, ремонта и технического обслуживания, транспортировки, службы охраны, уборки и столовой в дополнение к руководящим работникам.

Настоящий Договор также распространяется на операторов, выполняющих работу, ставшую автоматизированной после внедрения новых технологий, или выполняющие новые, возникшие в результате технологического прогресса задачи в сфере, охватываемой настоящим Договором.

ВРЕМЯ РАБОТЫ

- 1) Стандартное время работы на предприятии не должно превышать 37,5 часов в неделю. Дальнейшее разделение времени работы фиксируется переговорами между предприятием и представителями работников. Пункт 5 применяется к сменной работе.
- 2) В канун Рождества и в канун Нового года работа должна заканчиваться в 12:00 часов.
- 3) Стандартное время работы разделяется между 5 первыми днями недели (начиная с понедельника), если нет достаточных оснований для альтернативного деления.
- 4) Стандартное время работы для работников в смену:
 - 2-сменный график: 36.5 часов в неделю.
 - 3-сменный график: 24-часовая работа в смену (без работы по выходным) и подобная чередующаяся работа: 33.6 часа в неделю.
- 5) Работники на неполный рабочий день и работники в вечернее время имеют преимущественное право на стандартную работу на полный рабочий день / работу в дневное время при прочих равных условиях.

СВЕРХУРОЧНЫЕ

- 1) Перед внедрением работы в сверхурочную, работодатель по

возможности обязан обсудить необходимость сверхурочной работы с представителями работников.

- 2) Основой оплаты за сверхурочные является обычная оплата конкретного работника.
- 3) В случае сверхурочной работы в связи с работой в смену (т.е. работа выполняется до или после смены) работник должен получать нормальную оплату, надбавку за работу в смену (за смену, на которую выходит работник) и доплату за сверхурочные. Основой оплаты за сверхурочной должна являться соответствующая ставка оплаты за исключением надбавки за работу в смену.
- 4) Доплата за сверхурочные:

День/дни	с	по	Доплата
Выходные (пон. – пятн.)	06:00	21:00	50 %
Выходные (пон. – пятн.)	21:00	06:00 на следующий рабочий день	100 %
Суббота	00:00	06:00	100 %
Суббота	06:00	12:00	50 %
Суббота	12:00	24:00	100 %
Воскресенье	00:00	06:00 на следующий рабочий день	100 %
Канун Рождества и канун Нового года	12:00	24:00	100 %
За день до Чистого четверга и Дня Вознесения	18:00	06:00 на следующий рабочий день	100 %
Государственные праздники	00:00	06:00 на следующий рабочий день	100 %
1 и 17 мая	00:00	24:00	%

- 5) Если уведомление о сверхурочных дано в тот же день, а продолжительность сверхурочных составляет не менее 2 часов, работник имеет право на 74 NOK суточных продовольственных денег, при условии, что предприятие не предоставляет питание. Если сверхурочные превышают 5 часов, предприятие должно представлять питание или же дополнительно договориться о сумме суточных продовольственных денег.

РАБОТА В ДНИ ОТДЫХА

- 1) Если график работы означает, что определенные выходные дни недели являются днями отдыха, а работника просят работать в такие дни, применяются следующие доплаты:

День/дни	с	по	Доплата
Выходные (пон. – пятн.)	06:00	16:00	50 %
Канун Рождества и канун Нового года	06:00	12:00	50 %
Выходные (пон. – пятн.)	16:00	06:00	100 %
Суббота	06:00	12:00	50 %
Суббота	12:00	18:00	%

- 3) Доплата рассчитывается, исходя из стандартной оплаты конкретного работника (за исключением доплаты за работу в смену).
- 4) Количество часов, проработанных в соответствии с данным положением, включается в сверхурочные часы работы

МИНИМАЛЬНЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ГАРАНТИРОВАННЫЕ ДОПЛАТЫ

- 1) Минимальные ставки заработной платы:
- Группа I До 18-летнего возраста 80% от ставки заработной платы в группе II
 - Группа II Возрастом старше 18 лет NOK 140,-

Минимальная заработная плата ежегодно корректируется на 85% от почасовой ставки в колонке 6 за предыдущий год в соответствии с цифрами TBU (технического комитета по расчетам) для повышения зарплаты в пищевой промышленности и промышленности по производству напитков. Любые основные доплаты или доплаты к низкой заработной плате / уравнивающие доплаты, предоставленные в текущем году, не добавляются к минимальной заработной плате. Коррекции производятся ежегодно в соответствии с центральными

переговорами о заработной плате.

- 2) Квалифицированные работники, занятые в сфере, охваченной данным договором, получают доплату в размере НОК 7,50 в час при условии, что они имеют соответствующий профессиональный сертификат. В основном, квалифицированные рабочие должны находиться на одном уровне относительно заработной платы. Технический колледж должен считаться равным профессиональным сертификатам при расчете заработной платы.
- 3) Исходя из переговоров между представителями работников и руководством предприятия, имеется возможность индивидуального установления заработной платы на основе оценки компетентности, ответственности и т.д. Доплата должна относиться к конкретной работе, и должна отдельно согласовываться в каждом конкретном случае.

ДОПЛАТА ЗА СТАЖ

- 1) Доплата за стаж работы: Различается в зависимости от профессии.
- 2) Стаж работы рассчитывается, исходя из количества лет, проработанных работником на предприятиях, подпадающих под данный договор. Другой порядок может быть утвержден в соответствии с договором на местах. Работник также может накапливаться стаж в связи с академическим отпуском.
- 3) Работникам зачисляется стаж во время обучения на предприятии при условии, что работник заинтересован в постоянной занятости на предприятии по окончании обучения.
- 4) Работа на неполный рабочий день может обеспечивать полный стаж. Временные работники, работающие в общей сложности более 6 месяцев в год, получают полную доплату за стаж.

ДОПЛАТА ЗА РАБОТУ В СМЕНУ

- 1) Данный раздел применяется к планам работы в две и три смены. Условия для всех других планов работы в смену оговариваются на местах.

2) Доплата за работу в смену:

- Первая смена: Без доплаты за работу в смену
- Вторая смена: 18 % от фактической оплаты
- Третья смена: 25 % от фактической оплаты

Сменная работа продолжительностью менее 5 дней оплачивается как за сверхурочные.

СКОЛЬЗЯЩИЙ ГРАФИК РАБОТЫ

- 1) Работники, постоянно работающие по скользящему графику работы до или после обычного рабочего времени предприятия.
- 2) В случае работы по скользящему графику, конкретный работник должен получать доплату. Размер доплаты должен быть согласован на местах. Скользящий график работы в этом случае определяется как временное изменение по заказу работодателя за пределами нормального времени работы предприятия.

ОПЛАТА ЗА ВЫЗОВ НА РАБОТУ

Если работника вызвали на работу вне согласованного работниками обычного рабочего времени, он / она получает оплату минимум за 3 часа. Данное положение не применяется, если предприятие имеет договор на отдельный график дежурств.

ДРУГИЕ ДОПЛАТЫ

- 1) Когда предприятие обучает работников на курсах и тому подобное, работник получает зарплату, которую он /она должен был иначе получить, в том числе все постоянные доплаты.
- 2) За грязную работу уплачивается доплата за неудобство - минимум NOK 5 в час. Объем грязной работы должен согласовываться на местах.
- 3) Доплата минимум NOK 4 в час оплачивается за работу в морозильных помещениях. Определение работы, связанной с морозильными помещениями, оговаривается на местах.

- 4) Если работник временно занимает должность, за которую оплачивается более высокая заработная плата, соответствующий работник должен получить компенсацию. Эта компенсация должна согласовываться на местах. Работник, вынужденный временно занимать должность с меньшей оплатой, сохраняет свою обычную заработную плату.

РАБОЧАЯ ОДЕЖДА

- 1) Компания должна обеспечить работников соответствующей рабочей одеждой, обувью и средствами защиты, включая стирку и починку.
- 2) Предприятия, избранные представители и ответственный за технику безопасности должны обсудить и принять решение о соответствующей рабочей одежде, обуви и средствах защиты.

КРАТКОСРОЧНЫЙ ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ

1-дневный оплачиваемый отпуск предоставляется в случае:

- смерти или похорон близкого члена семьи
- медицинского осмотра
- переезда по другому адресу
- острого заболевания в семье

ОТПУСКА

5-недельный отпуск ежегодно.

6-недельный отпуск для людей старше 60 лет.

ЗАЯВЛЕНИЕ НА ПРИЕМ В ЧЛЕНЫ



После заполнения, данное заявление на прием в члены профсоюза следует передать представителю профсоюза по месту вашей работы - если по месту вашей работы представителя профсоюза нет, вышлите заявление в Профсоюз по нижеуказанному адресу

Имя:

Фамилия:

Адрес:

Почтовый код/город:

Дата рождения/персональный код:

Место работы/предприятие:

Адрес:

Почтовый код/город:

Агентство по трудоустройству:

Адрес:

Почтовый код/город:

Рабочий тел:

Мобильный тел./домашний тел:

Э-почта:

Дата:

Подпись:

Имя агента по трудоустройству:

Членский билет №:

Вознаграждение за трудоустройство (смотреть www.nnn.no):



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

NNN

Telefon: 23 10 29 60

Faks: 23 10 29 16

Mail: firmapost@nnn.no

Hjemmeside: www.nnn.no