



POLSK

UKŁAD ZBIOROWY DLA PRZEMYSŁU RYBNEGO

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) (Norweski Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego) zrzesza pracowników zatrudnionych przy produkcji żywności, napojów oraz w przemyśle rybnym. Głównym zadaniem związku jest dbanie o interesy jego członków w jak najszerszym zakresie, zwłaszcza pod względem warunków płacy i pracy.

Warunki płacy i pracy są regulowane specjalnymi układami zbiorowymi. Dlatego też NNN zadbał o przetłumaczenie najważniejszych postanowień układu zbiorowego dla przemysłu rybnego na języki litewski, polski i angielski. Znajdziesz tutaj postanowienia regulujące

- Czas pracy
- Stawki płac
- Dodatek za staż pracy
- Pracę zmianową
- Pracę w nadgodzinach
- Wynagrodzenie za pracę w dni świąteczne
- Negocjacje płacowe
- Zasady tymczasowego zwalniania pracowników przez pracodawcę
- Płatne urlopy okolicznościowe

Układ zbiorowy obejmuje wszystkich pracowników działów produkcji w przemyśle rybnym.

Czas pracy

Przeciętny normalny czas pracy nie powinien przekraczać:

Przy pracy dziennej 37,5 godzin tygodniowo

Przy pracy na 2 zmiany 36,5 godzin tygodniowo

Szczegółową organizację czasu pracy ustala się w rezultacie negocjacji między kierownictwem przedsiębiorstwa i pracownikami, reprezentowanymi przez mężów zaufania.

Jeżeli nie osiągnie się zgody, to dzienny czas pracy przez 5 pierwszych dni w tygodniu będzie wynosił 7,5 godzin z wyłączeniem przerwy na posiłek, i będzie się mieścić pomiędzy godz. 06.00 a godz. 17.00.

Kiedy zamierza się wprowadzić pracę zmianową, to pracownicy których to dotyczy, normalnie muszą być o tym zawiadomieni na 1 tydzień przed rozpoczęciem i przed zakończeniem pracy zmianowej.

Jeżeli strony osiągną zgodę na ten temat, to godziny pracy mogą zostać przesunięte tak, że pracownik musi rozpocząć pracę wcześniej lub później w stosunku do swojego normalnego czasu pracy. Za przesunięte godziny pracy płaci się dodatek w wysokości 20% po godz. 17.00.

Przy pracy po normalnych godzinach pracy (po godz. 17.00), co obejmuje również pracowników pracujących wieczorem, wypłaca się dodatek w wysokości 20 % faktycznej płacy.

Stawki płac

**Wynagrodzenie minimalne – pracownik działu produkcji (37,5 godz. tygodniowo)
NOK. 131,50 za godzinę**

**Wynagrodzenie minimalne – pracownik wykwalifikowany (37,5 godz. tygodniowo)
NOK. 140,00 za godzinę**

Przy pracy akordowej pracownik musi mieć zagwarantowane wynagrodzenia minimalne zgodne z aktualnym układem zbiorowym.

Staż pracy

Przyznaje się dodatek za staż pracy

- po 1 roku w branży NOK 1,00 za godzinę
- po 3 latach w branży NOK 3,00 za godzinę
- po 5 latach w branży NOK 6,50 za godzinę

Dodatek za pracę zmianową

Przy pracy zmianowej płaci się:

Za 2-gą zmianę 20 %

Za 3-cią zmianę 25 % dodatek do ustalonej płacy godzinowej lub tygodniowej.

Za pracę na 2-giej zmianie w dniu poprzedzające dni świąteczne płaci się dodatek w wysokości 100 %.

Za pracę na 2-giej zmianie w Wigilię Bożego Narodzenia, w Sylwestra, w Wielką Sobotę i w sobotę przed Zielonymi Świątkami, płaci się dodatek w wysokości 150 %.

Praca w nadgodzinach

Za pracę w nadgodzinach przez 5 pierwszych dni roboczych w tygodniu płaci się dodatek w wysokości 50 % po normalnych godzinach pracy i do godziny 21.00.

Za pracę w nadgodzinach po godz. 21.00 płaci się dodatek w wysokości 100 % do chwili rozpoczęcia normalnych godzin pracy. Jeżeli pracodawca żąda rozpoczęcia pracy po godz. 06.00, to wypłaca się dodatek w wysokości 50 % do chwili rozpoczęcia normalnego czasu pracy.

Za pracę w nadgodzinach w sobotę, jeżeli nie jest to zwykły dzień pracy, wypłaca się dodatek w wysokości 50% do godziny 12.00, oraz dodatek 100 % po godz. 12.00. W przypadku pracy w nadgodzinach w przeddzień niedzieli i dni świątecznych przypadających na pozostałe dni tygodnia, płaci się dodatek w wysokości 100 % po godz. 16.00.

Jeżeli zakład pracy wymaga pracy w przerwie śniadaniowej – czego należy w jak największym stopniu unikać – to wypłaca się za to dodatek w wysokości 100 %.

Kiedy pracownik ma pracować w nadgodzinach przez ponad 2 godziny po zakończeniu normalnych godzin pracy, to należy najpierw dać pracownikowi 0,5 godzinną płatną przerwę z dodatkiem za nadgodziny.

Przy stawieniu się na wezwanie w niedziele i w dni świąteczne, lub poza normalnym czasem pracy w innych przypadkach, wynagrodzenie pracownika musi odpowiadać co najmniej 3 godzinom pracy według stawek minimalnych, z aktualnie obowiązującym dodatkiem za nadgodziny.

Pracownicy, którzy przepracowali normalne godziny pracy i którzy zostaną wezwani do pracy w nadgodzinach w ten sam dzień, otrzymują NOK 70,00 na wyżywienie, jeżeli pracodawca nie zapewnia posiłku i jeżeli praca w nadgodzinach trwa co najmniej 1,5 godziny .

Jeżeli pracuje się w nadgodzinach przed regularną zmianą lub po niej, to pracownikowi należą się normalne procentowe dodatki za nadgodziny, na dodatek do procentowych dodatków za daną zmianę.

Wynagrodzenie za pracę w dni świąteczne oraz 1-go i 17-go maja

Zamiast wynagrodzenia za pracę wypłaca się wynagrodzenie za tę ilość godzin, która odpowiadałaby normalnym godzinom pracy w dany dzień, wraz z dodatkiem NOK 5,97 za każdą przepracowaną godzinę.

Negocjacje

Zgodnie z niniejszym układem zbiorowym, wewnątrzzakładowe negocjacje płacowe mają się odbywać co rok w okresie obowiązywania układu zbiorowego. Kierownictwo

zakładu i mężowie zaufania są odpowiedzialni za to, aby prowadzone były realne negocjacje płacowe.

Zasady tymczasowego zwalniania pracowników przez pracodawcę

Zawiadomienie o tymczasowym zwolnieniu pracownika przez pracodawcę podaje się z 14-dniowym wyprzedzeniem. Zawiadomienie doręcza się mężom zaufania. Kierownictwo zakładu musi zadbać o zamieszczenie zawiadomienia w odpowiednim miejscu w zakładzie pracy.

Przy zwolnieniach spowodowanych jedynie brakiem świeżego surowca należy podać zawiadomienie z 3-dniowym wyprzedzeniem, licząc od zakończenia dnia pracy w dniu w którym podano takie zawiadomienie.

Kiedy pracownik stawia się do pracy w normalnych godzinach pracy dziennej lub zmianowej po zakończeniu zwolnienia tymczasowego, to gwarantuje się jemu pracę lub wynagrodzenie za cały normalny czas pracy.

W przypadku, gdy przedsiębiorstwo nie jest w stanie zatrudnić pracowników w produkcji lub przy wykonywaniu innych wskazanych zadań roboczych, i jeżeli pracownicy zostaną odesłani do domu przed upływem terminu podania zawiadomienia, wówczas przedsiębiorstwo płaci pracownikom stawki wynagrodzeń minimalnych obowiązujące dla poszczególnych grup pracowników, włącznie z dodatkiem za staż pracy.

Najem pracowników i zlecenie pracy

Warunkiem posiadania prawa do najmu pracowników jest prawidłowo obliczenie niezbędnej siły roboczej w danym zakładzie / oddziale. Prawidłowo obliczona niezbędna siła robocza obejmuje normalną nieobecność w zakładzie / oddziale, którą należy zrekompensować używając pracowników zatrudnionych na stałe. Najem pracowników może mieć miejsce w związku z urlopami, szczytami sezonowymi i szczytami nieobecności, oraz w przypadku zdarzeń nieprzewidzianych.

Postanowienia różne

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

Gwarancja poziomu wynagrodzeń

Z dniem 1 października przyznaje się dodatek zapewniający, że przeciętny poziom płac w przedsiębiorstwie będzie odpowiadał 85 % przeciętnego poziomu płac w przemyśle.

Krótkie urlopy okolicznościowe

Udziela się:

Urlopu okolicznościowego w przypadku zgonu w najbliższej rodzinie i w celu uczestniczenia w pogrzebie.

Urlopu okolicznościowego w celu przeprowadzenia badania, leczenia i kontroli u lekarza i specjalisty stomatologa, oraz na zabiegi u fizykoterapeuty i chiropraktyka, kiedy pracownik otrzymuje zasiłek z zakładu ubezpieczeń społecznych na pokrycie kosztu zabiegów.

Urlopu na resztę dnia pracy w przypadkach, kiedy pracownik musi opuścić miejsce pracy z powodu choroby.

Urlopu okolicznościowego w związku z przeprowadzką w nowe miejsce stałego zamieszkania

Urlopy okolicznościowe udzielane są na 1 dzień i są nieopłatne w formie normalnego wynagrodzenia.