

Tłumaczenie z języka norweskiego

Umowa 60
obowiązujący do dn. 30.04.2026

KRAJOWY UKŁAD ZBIOROWY
DLA BRANŻY ELEKTROINSTALACYJNEJ I ELEKTROTECHNICZNEJ
01.05.2024 – 30.04.2026

ZAWARTY POMIĘDZY

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
[GŁÓWNA ORGANIZACJA ZRZESZENIA PRACODAWCÓW]
NHO ELEKTRO
[BRANŻOWA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW]

I

LANDSORGANISASJONEN W NORWEGII
[KRAJOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH]
EL OG IT FORBUNDET
[ZWIĄZEK ZAWODOWY BRANŻY ELEKTROINSTALACYJNEJ I
INFORMATYCZNEJ]
ORAZ ODDZIAŁAMI ZWIĄZKU

Obejmujący
Umowę Główną LO/NHO (HA)
Krajowy Układ Zbiorowy (LOK) załączający
Taryfę płac akordowych dla działalności na lądzie
Umowę w sprawie płac opartych na produktywności dla statków (PAS)
Umowę w sprawie płac opartych na produktywności dla onshore
Umowę w sprawie płac offshore

Układ obowiązuje zakłady wykonujące prace instalacyjne, montażowe i konserwacyjne instalacji elektrycznych z przynależnymi instalacjami automatyzacyjnymi i oprzyrządowania oraz naprawy aparatów i urządzeń elektrycznych/elektronicznych.

Indeks

	Str.	Przepis
Czas na dojeżdżenie na budowie/obiekcie/installacji (poza miastem)	30	§ 9 D
Czas odpoczynku	25	§ 8 pkt. 6
Czas pracy	23	§ 7
Czas dojazdów	13	§ 3 H
Dodatek dla brygadzysty	13	§ 3 G
Dodatek dla pracowników wykwalifikowanych	9	§ 3 C
Dodatek za nadgodziny	24	§ 8 B
Dodatek za prace na wysokości	35	§ 10 C
Dodatek za pracę w zanieczyszczonych warunkach	34	§ 10 A
Doskonalenie zawodowe	19	§ 5 pkt. 3
Ekwiwalent samochodowy	13	§ 3 I
Ekwiwalent za dni świąt kościelnych	37	§ 12
Ekwiwalent za wyżywienie i zakwaterowanie	32	§ 9 h
ELBUS	20	§ 5 pkt. 5
Jadalnia	14	§ 3 J
Nadliczbowy czas pracy	23	§ 8
Nadpracowywanie wolnego / rotacyjne systemy czasu pracy	30	§ 9 F
Najem / wynajem kadr pracowniczych	47	§ 17 (zakłady produkcyjne)
Najem kadr z przedsiębiorstwa udostępniania pracowników / agencji pracy tymczasowej	52	Załącznik 13
Nauczanie zawodu	20	§ 6
Normatywny czas pracy	23	§ 7
Opłata za obsługę taryfy płacowej	17	§ 4 E
Pensja miesięczna	9	§ 3 F
Płace czas przestoju	9	§ 3 B
Płace postanowienia	7	§ 3
Poszerzanie kompetencji zawodowych	18	§ 5
Praca zmianowa	26	§ 8 E
Praktykant	20	§ 6
Przejazdy do i z obiektu/installacji/budowy	20	§ 9 E (obiekt pozamiejski)
Przerwa na posiłek przy nadgodzinach	25	§ 8 C
Przygotowania do podróży (delegacje)	28	§ 9 C
Rada szkoleniowa	18	§ 5 pkt. 2
Roboty poza zakładem	27	§ 9
Rotacyjne systemy czasu pracy	30	§ 9 F
Stałe pensje w poszczególnych zakładach	9	§ 3 E
Stawki diet	33	§ 9 K

Stosunek zatrudnienia	6 § 2
System dyżurów	27 § 8 G
Taryfa płac akordowych - działalność lądowa	14 § 4 A i odrębna umowa
Umowa w sprawie wynagrodzeń opartych na produktywności dla działalności onshore	17 § 4 C i odrębna umowa
Umowa w sprawie wynagrodzeń opartych na produktywności dla instalacji na statkach	17 § 4 D i odrębna umowa
Upředzenie o delegacji	28 § 9 B
Urlop okolicznościowy	40 § 14 (Tymczasowe zwolnienie z obowiązków pracowniczych [permitting] zob. HA, rozdz. VIII)
Urlop rodzicielski dla ojca	46 § 16 pkt. 14
Wynagrodzenie praktykantów	7 § 3 A
Wytyczne w sprawie zakwaterowania	32 § 9 I
Zakładowa umowa w sprawie wynagrodzenia opartego na produktywności pracy – na lądzie i statkach	16 § 4 B
Zasiłek chorobowy	40 § 13
Zlecenie robót podwykonawcy	46 § 16.12

Spis treści

§ 1 Zakres i okres obowiązywania układu zbiorowego	6
§ 2 Warunki zatrudnienia	6
§ 3 Postanowienia płacowe	7
A. Stałe wynagrodzenie	8
B. Wynagrodzenie za czas przestoju	8
C. Dodatek dla pracowników wykwalifikowanych	9
D. Wyjątek	10
E. Stałe wynagrodzenie w poszczególnych zakładach	10
F. Pensja miesięczna	11
G. Dodatek dla brygadzystów samodzielnych / akordowych brygad [bastillegg]	12
H. Miejsce stawiennictwa do pracy / postanowienia dotyczące czasu dojazdu	13
I. Wytyczne dotyczące użytkowania prywatnego środka transportu do celów służbowych oraz ekwiwalent z tego tytułu.	14
J. Jadalnia	15
§ 4 Systemy wynagrodzenia opartego na produktywności pracy	15
A. Taryfa płac akordowych dla działalności lądowej	15
B. Zakładowa umowa w sprawie wynagrodzenia opartego na produktywności pracy – na lądzie i statkach (PAS)	16
C. Umowa w sprawie wynagrodzenia opartego na produktywności pracy dla działalności onshore	17
D. Umowa w sprawie wynagrodzenia opartego na produktywności pracy dla instalacji na statkach	17
E. Opłata administracyjna	18
§ 5. Poszerzanie kompetencji zawodowych	18
§ 6. Nauczanie zawodu	21
§ 7 Normatywny czas pracy	23
§ 8 Praca w godzinach nadliczbowych i praca zmianowa	24
A. Praca w godzinach nadliczbowych	24
B. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych	25
C. Przerwa na posiłek	25
D. Praca zmianowa	26
E. Systemy pracy zmianowej	26
F. Zasada pasaży międzymianowych	27
G. System dyżurów	27
§ 9 Praca poza zakładem	28
A. Definicja	28
B. Uprzedzenie o delegacji służbowej	29
C. Przygotowania do wyjazdu	29
D. Czas na dojeżdżanie w miejscu robót/instalacji	29

E. Przejazdy do i z obiektu/instalacji	30	
F. Systemy nadpracowywania wolnego / rotacyjne systemy czasu pracy	31	
G. Dodatek pozamiejski	32	
H. Ekwiwalent za wyżywienie i zakwaterowanie	32	
I. Wytyczne dotyczące zakwaterowania organizowanego przez zakład	33	
J. Uwagi	34	
K. Stawki diet	34	
§ 10 Szczególne warunki pracy	34	
A. Praca w zanieczyszczonych warunkach	35	
B. Naprawy i prace instalacyjne na statkach:	35	
C. Odrębne zasady postępowania dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa	36	
D. Onshore i inshore [Prace przybrzeżnolądowe i przybrzeżne]	36	
§ 11 Urlop wypoczynkowy	37	
§ 12 Ekwiwalent za dni świąt kościelnych oraz 1 i 17 maja.	37	
§ 13 System wynagradzania w okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą	40	
§ 14 Krótkie urlopy okolicznościowe	41	
§ 15 Przepisy w sprawie regulacji dotyczących drugiego roku obowiązywania układu	42	
§ 16 Protokoły dodatkowe do układu	43	
§ 17 Najem i wynajem pracowników	48	
Załącznik 1	Podnoszenie kompetencji zawodowych, ośrodek rozwojowy itd. Ośrodek Rozwojowy Branży Elektroinstalacyjnej i Elektrotechnicznej (ELBUS)	51
Załącznik 2	Wspólna wypowiedź NELFO i NEKF w sprawie § 9 Krajowego Układu Zbiorowego	52
Załącznik 13	Najem pracowników z przedsiębiorstw udostępniania pracowników / agencji pracy tymczasowej	54

§ 1 Zakres i okres obowiązywania układu zbiorowego

Układ zbiorowy dotyczy zakładów wykonujących instalacje, montaż i konserwację instalacji elektrycznych z przynależnymi instalacjami umożliwiającymi automatyzację, komputeryzację, telekomunikację itp. Naprawa i konserwacja aparatów i urządzeń elektrycznych / elektronicznych również wchodzi w zakres dziedziny układu.

Pracownicy w wyżej wskazanych obszarach działalności muszą być zatrudniani na warunkach określonych w niniejszym układzie zbiorowym. (Wyłączenie od tego, zob. § 3D).

Jeśli poszczególne kategorie pracowników wykonują prace i/lub posiadają wykształcenie, które tymczasowo nie daje się uplasować w systemie płacowym i umowach określonych niniejszym układem zbiorowym, wówczas stawki wynagrodzeń mogą być uzgadniane w każdym pojedynczym zakładzie na zasadach szczególnych, zgodnie z umową między organizacjami.

Niniejszy układ wchodzi w życie od dnia 01 maja 2024 r. włącznie, i obowiązuje do dnia 30 kwietnia roku 2026, a następnie każdorazowo przez jeden rok, jeśli nie zostanie uprzednio pisemnie wypowiedziany przez jedną ze stron z zachowaniem 2 (dwu-) miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jeśli Komitet Przedstawicielski [Representantskap] Krajowej Organizacji Związków Zawodowych [LO] uchwali przeprowadzenie rewizji układów zbiorowych pracy w ramach skoordynowanych lub kartelowych negocjacji, wówczas Komitet Przedstawicielski jest również władny do podjęcia postanowienia o wypowiedzeniu poszczególnych układów zbiorowych pracy z zachowaniem 1 (jedno-) miesięcznego okresu wypowiedzenia do wspólnej daty upływu okresu ich obowiązywania – tj. do dnia 1 kwietnia – niezależnie od terminów obowiązywania umówionych dla poszczególnych układów zbiorowych pracy.

Niniejszy układ zbiorowy może być powołany, jako obowiązujący zbiorowy układ pracy w przedsiębiorstwach udostępniania pracowników / agencjach pracy tymczasowej zatrudniających pracowników pod wynajem, którzy wykonują prace w obszarze obowiązywania niniejszego układu, por. § 1. Najem kadr pracowniczych z agencji pracy tymczasowej / firm udostępniających pracowników uregulowany jest postanowieniami załącznika 13.

§ 2 Warunki zatrudnienia

Każdemu zatrudnianemu pracownicy musi być - jako minimum - wydane zaświadczenie o zatrudnieniu z zamieszczoną w nim datą i miejscem zatrudnienia oraz wskazaniem, czy rzeczony jest zatrudniony jako pracownik wykwalifikowany czy

jako pracobiorca nieposiadający świadectwa kwalifikacji zawodowych. Poza tym wskazuje się na przepisy AML [Kodeks Pracy], § 14-6.

Jeśli pracobiorca po zatrudnieniu zmienia miejsce zamieszkania, należy podjąć z zakładem kwestię, czy okoliczność ta pociąga za sobą konsekwencje w myśl postanowień § 9 Krajowego Układu Zbiorowego.

Zatrudnienie wszystkich pracobiorców zakładu w ramach stałych stosunków pracy stwarza najlepsze warunki dla podnoszenia kompetencji, bezpieczeństwa, jakości, opłacalności i komfortu psychicznego poszczególnych pracowników.

Tymczasowe zatrudnianie pracowników może być stosowane wyłącznie wtedy, gdy jest to zgodne z AML, § 14-9, i zostało uprzednio przedyskutowane z mężami zaufania załogi.

W kwestiach wypowiedzeń wskazuje się również na AML, § 15-3.

W razie braku zajęć w poszczególnych zakładach aktualną alternatywą zwolnień mogą być rotacyjne okresowe zwolnienia z obowiązków pracowniczych [permitting] o ile rozwiązanie takie jest możliwe z praktycznego punktu widzenia.

Sytuacja prawna praktykantów zdobywających kwalifikacje zawodowe w ramach szkoły średniej jest taka sama jak sytuacja prawna innych pracowników, jednak z zastrzeżeniem, że ich stosunek pracy może zostać rozwiązany wraz z upływem terminu obowiązywania kontraktu (praktykanckiego – przyp. tłum.). Jeśli stosunek zatrudnienia ma ulec rozwiązaniu, powiadomienie o tym należy przekazać najpóźniej 1 miesiąc przed upływem okresu praktyk. Wskazuje się poza tym na AML, § 14-9, nr 5 i ustawę o edukacji.

W razie przyjęcia praktykanta do pracy w ramach stałego zatrudnienia, należy mu wystawić zaświadczenie o zatrudnieniu. Jego staż pracy w zakładzie liczy się wówczas od rozpoczęcia okresu praktyk.

Pracobiorcom nieposiadającym świadectwa kwalifikacji zawodowych zwraca się uwagę przy zatrudnieniu, że powierzane im prace zwykle nie będą dawać podstawy do złożenia egzaminu z przygotowania zawodowego.

§ 3 Postanowienia płacowe

A. Stałe wynagrodzenie od 1 maja 2024

Pracownik wykwalifikowany	257,79
Pracobiorca nieposiadający świadectwa kwalifikacji zawodowych	229,11

Pracownik może pracować samodzielnie od zdanego egzaminu przygotowania zawodowego uprawniającego do uzyskania świadectwa kwalifikacji zawodowych (fagprøve), po ukończonym okresie nauki jako praktykant. Wynagrodzenie dla pracownika wykwalifikowanego płaci się od tego samego terminu.

Skala wynagrodzeń praktykantów w toku nauki

Podstawa obrachunkowa kr 298,96

Jeśli praktykanci wykonują prace w godzinach nadliczbowych, stosuje się stawki płac i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracobiorców nieposiadających świadectwa kwalifikacji zawodowych.

Edukacja w zakładzie pracy dla 4,5 letniego toku nauki zawodu

Praktykant	5 półrocze	104,64
„	6 półrocze	119,58
„	7 półrocze	134,53
„	8 półrocze	164,43
„	9 półrocze	224,22

Edukacja w zakładzie pracy dla 4 letniego toku nauki zawodu

Praktykant	5 półrocze	104,64
„	6 półrocze	119,58
„	7 półrocze	149,48
„	8 półrocze	224,22

Tok nauki zawodu z kontraktem praktykanckim po VG 3 [po ukończeniu kursu 3 klasy szkoły średniej]

Praktykant	7 półrocze	134,53
„	8 półrocze	164,43
„	9 półrocze	224,22

Pracownicy wykwalifikowani posiadający szkolne świadectwo kwalifikacji zawodowych muszą posiadać przynajmniej 1½ roczną praktykę odbytą zgodnie z danym programem nauczania, zanim mogą uzyskać pozwolenie na samodzielną pracę. Tak jak w przypadku pozostałych praktykantów, trzeba prowadzić dziennik nauki i stosować wynagrodzenia zgodne z następującą skalą:

4,5 letni tok nauki zawodu

Praktykant	1 półrocze	179,38
„	2 półrocze	209,27
„	3 półrocze	224,22

4 letni tok nauki zawodu

Praktykant	1 półrocze	209,27
„	2 półrocze	224,22

Uczeń-praktykant TAF

Praktykant, tok kształcenia z zakresu technicznych przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących (praktykanci TAF) wynagradzani są w następujący sposób:

- Przez dwa pierwsze lata (gdy kandydat jest uczniem) za pracę w zakładzie płacone jest wynagrodzenie godzinowe odpowiadające piątemu półroczu wg. skali wynagrodzeń dla praktykantów.
- Przez ostatnie 2½ roku (gdy kandydat jest praktykantem) za godzinę praktyk w zakładzie płaci się zgodnie ze skalą wynagrodzeń praktykantów określoną niniejszym układem.

B. Wynagrodzenie za czas przestoju

Jeśli dochodzi do przestoju i pracobiorca pozostaje bez przydzielonych przez pracodawcę zajęć z powodu braku zleceń lub niedostosowania warunków, to czas przestoju płatny jest wynagrodzeniem określonym w §§ 3 A, C i E.

C. Dodatek dla pracowników wykwalifikowanych

Pracownicy wykwalifikowani otrzymują dodatek według następującej skali:

2 %	3 %	4 %	5 %	6 %
0 lat	2 lata	5 lat	8 lat	11 lat

Wyżej wymienione dodatki wypłaca się po zdaniu egzaminu z przygotowania zawodowego uprawniającego do uzyskania świadectwa kwalifikacji zawodowych oraz ukończonym okresie nauki jako praktykant lub po uzyskaniu uznania kwalifikacji z DSB. Dodatek płatny jest za wszystkie godziny.

Uwaga:

Odbycie zasadniczej służby wojskowej w Wojsku jest wliczane do wysługi lat pracy. Oznacza to, że wysługa lat pracy jest wypracowywana podczas zasadniczej służby wojskowej niezależnie od tego, kiedy jest ona odbywana. Absencja z powodu urlopu rodzicielskiego w odniesieniu do wysługi lat pracy jest traktowana na równi z odbywaniem zasadniczej służby wojskowej w Wojsku (do 12 miesięcy).

Poza tym naliczany jest dodatek dla pracowników wykwalifikowanych za czas, jaki rzeczony pracownik wykwalifikowany był związany z zawodem. Jeśli pracownik wykwalifikowany wykonywał pracę z innej dziedziny, czas ten nie jest wliczany do wysługi lat pracy zgodnie z LOK, § 3 C, dodatek dla pracowników wykwalifikowanych.

D. Wyjątek

Dla pracobiorców o obniżonej zdolności do pracy można stosować wyłączenie spod stawek płacowych Krajowego Układu Zbiorowego, na podstawie bliższej umowy między kierownikiem zakładu, zainteresowaną pracobiorcą i mężem zaufania.

E. Stałe wynagrodzenie w poszczególnych zakładach

Dodatki wewnątrzzakładowe w poszczególnym zakładzie pracy

Umowa o zakładowych dodatkach jest umową szczególną wg. Głównej Umowy § 4.2, punkt 4. Umowa ta może być poddana rewizji w okresie obowiązywania zbiorowego układu pracy, ale wprowadzenie zmian w trakcie okresu obowiązywania zbiorowego układu pracy wymaga zgody między stronami.

1. Umowa szczególna obejmuje wszystkie osoby wynagradzane w myśl układu, poza praktykantami i ma przyczynić się do całkowitego wynagrodzenia pracobiorców. Dodatek jest wypłacana jako dodatek do w § 3 A i § 3 C, chyba, że coś innego wynika z układu zbiorowego.

2. Dodatki wewnątrzzakładowe muszą być umawiane w oparciu o ustalone kryteria uzgodnione przez strony. Można umawiać takie same dodatki dla wszystkich.

Procedura:

- Rokowania w zakładzie mogą się rozpocząć po zrealizowaniu rokowań między organizacją EL og IT Forbundet i organizacją NHO Elektro, i zwykle winny być zakończone najpóźniej 15 września.
- Zakład dokonuje zaszeregowania aktualnych pracobiorców zgodnie z zawartą umową, które ma być zaakceptowane przez wybranych przedstawicieli związkowych.
- Wybrani przedstawiciele związkowi mogą poruszyć sprawy wobec zakładu w imieniu pracowników, którzy uważają, że są źle zaszeregowani.
- Z rokowań sporządzany jest protokół obejmujący zaszeregowanie płac i związane z nimi warunki.
- Osoby nowozatrudnione, które w okresie obowiązywania umowy spełniają wszystkie uzgodnione kryteria, podlegają zaszeregowaniu zgodnie z postanowieniami umowy.

Jeśli umowa szczególna po wypowiedzeniu przestaje obowiązywać równocześnie z upływem ważności układu zbiorowego strony są zgodne, że wszystkie warunki płacowe w umowie szczególnej będą administracyjnie przedłużone do momentu zawarcia nowej umowy szczególnej.

Strony mogą w każdym momencie prosić organizacje (EL og IT Forbundet i NHO Elektro) o pomoc w negocjacjach.

3. Wynagrodzenie uzależnione od wyniku / premia

Istnieje możliwość uzgodnienia wynagrodzenia uzależnionego od wyniku / premii w dodatku do części 2. Strony układu na poziomie zakładowym decydują o wielkości i kryteriach przyznawania tego składnika.

Czynniki istotne dla wynagrodzenia uzależnionego od wyniku / premii to przykładowo:

- Zysk z działalności zakładu, wydziału / realizacji projektu.
- Planowanie i stosowne przygotowania.
- Redukcja nieproduktywnego czasu.
- Redukcja kosztów operacyjnych.

Uwaga:

Wynagrodzenia uzależnione od wyniku / premie związane z BHP nie mogą być stosowane jako kryteria w systemie wynagrodzeń.

4. Offshore [działalność przybrzeżnomorska]

W odniesieniu do przepisów o wynagrodzeniu za pracę w offshore strony nawiązują do Umowy w sprawie płac offshore.

5. Inshore [działalność przybrzeżna]

Przy pracy inshore wypłacany jest dodatek za pracę w niedogodnych warunkach w wysokości 4,7% stawki godzinowej dla pracowników wykwalifikowanych określonej w § 3 A.

Uwaga:

Definicja

Pod pojęciem tym rozumie się instalacje związane z działalnością naftową zakotwiczone na krótszy lub dłuższy czas w pewnej odległości od lądu, gdzie transport morski jest niezbędny. Dodatek z tytułu niedogodnych warunków pracy za prace inshore mają na celu rekompensatę za:

- Dojazd do pracy jednostką pływającą.
- Prowizoryczne urządzenia elewacyjne do transportu na platformę (bez koszy).
- Nieliczne możliwości opuszczenia miejsca pracy w czasie spoczynku.

F. Pensja miesięczna

W każdym poszczególnym przedsiębiorstwie dopuszcza się możliwość uzgodnienia wynagradzania pensją miesięczną. Warunkiem jest przeprowadzenie rokowań w sprawie przejścia od wynagrodzeń opartych na stawkach godzinowych do wynagradzania pensją miesięczną przy udziale mężów zaufania oraz sporządzenie protokołu uzgodnień.

W odniesieniu do pensji miesięcznej obowiązują następujące założenia:

- Umowa taka może być zawarta albo dla wszystkich albo dla poszczególnych grup pracowników zakładu, których zatrudnienie objęte jest postanowieniami Krajowego Układu Zbiorowego dla Branży Elektroinstalacyjnej i Elektrotechnicznej. Warunkiem jest uzgodnienie pensji pozostających w zgodności z pozostałymi postanowieniami układu.

- W przypadku zastosowania stałych pensji miesięcznych obowiązujące są postanowienia Krajowego Układu Zbiorowego, ale z uwzględnieniem wskaźnika przeliczeniowego 162,5 godzin na miesiąc.
- Różnice w stosunku do stałej pensji miesięcznej wypłacane są w następnym miesiącu.
- Wypłatę wynagrodzeń za urlop wypoczynkowy dostosowuje się do pozostałych procedur praktykowanych w zakładzie.
- Osoby wynagradzane pensją miesięczną zatrzymują całą swoją pensję miesięczną także w miesiącach obejmujących ruchome dni świąt kościelnych lub dni 1 i 17 maja, chyba że pracownik utracił prawo do wynagrodzenia za nie na podstawie przepisów § 12.
- Wypowiedzenie takiej umowy przebiega na zasadach określonych w HA [Um. Gł. LO/NHO], rozdz. IV.

G. Dodatek dla brygadzystów [bastillegg]

Zakład pracy mianuje basa/brygadistę. Kiedy jest to celowe, można mianować kilku basów. Jeśli bas nie jest mianowany, mimo że warunki w układzie zbiorowym ku temu są spełnione, zadania, które zwykle są w kompetencji basa muszą być wykonywane przez zakład pracy. Bas musi uczestniczyć w pracach i prowadzić grupę pracowników. Zakres odpowiedzialności musi być ustalony i nie może być tak duży, żeby bas nie miał w pełni rozeznania i nie mógł wykonywać swoich zadań w odpowiedni sposób. Odpowiedzialność personalna nie należy do zadań basa. Bas musi być na bieżąco o okolicznościach, które mogą mieć znaczenie dla przebiegu pracy i warunków pracy załogi.

1. Dodatek dla brygadzystów musi stanowić przynajmniej 6% dodatkowo do wynagrodzenia wskazanego w § 3 A. Tylko pracownicy wykwalifikowani mogą być mianowani na brygadystów.
2. Dodatek dla brygadystów wypłacany jest na następujących warunkach:
 - Gdy łączny czas pracy w ramach zlecenia stanowi przynajmniej 400 godzin i na etapach realizacji wykonywany jest przez przynajmniej 3 pracobiorców, przy mianowaniu brygadysty wypłaca się dodatek dla brygadysty za całość robót.
 - Zlecenie definiowane jest jako projekt wykonywany nieprzerwanie, mimo jego podziału na kilka numerów zamówień.
 - Przy większych zleceniach i instalacjach/obiektach/budowach w myśl § 9, gdzie wprowadzono rotacje, mianuje się brygadystów w liczbie dostatecznej do zaspokojenia potrzeb instalacji/budowy.
 - W szczególnych przypadkach można zawrzeć umowę w zakładzie, że dodatek dla brygadysty będzie wypłacany, mimo że warunki określone niniejszym przepisem nie są spełnione.

3. Tam, gdzie stosowana jest umowa dla pracy onshore, dodatek dla brygadzysty wypłacany jest wyłącznie za te godziny, kiedy pracownik wykwalifikowany jest brygadzystą.

H. Miejsce stawiennictwa do pracy / postanowienia dotyczące czasu dojazdu

1. Miejscem stawiennictwa do pracy musi być zakład, niezależnie od formy wynagrodzenia, chyba że postanowiono inaczej.
2. Miejscem stawiennictwa do pracy o ustalonej czasie pracy godzinie może być miejsce wykonywania pracy, gdy czas dojazdu samochodem lub środkami komunikacji publicznej nie przekracza 15 min w jedną stronę.

Uwaga:

Tam gdzie połączenia promowe lub temu podobne trwałe warunki komunikacyjne, w istotnym stopniu zmieniają czas przejazdu samochodem, można zawrzeć z zakładem umowę o zmianie godziny stawiennictwa do pracy.

3. W razie pracy w ramach systemów wynagrodzeń określonych w § 4, za czas dojazdu przekraczający 15 min płatne jest stałe wynagrodzenie + dodatek dla pracowników wykwalifikowanych (§ 3 A i § 3 C). W razie zlecenia płatnym stałym wynagrodzeniem, czas dojazdów wykraczających ponad 15 min płatny jest według stawki §§ 3 A + 3 C + 3 E.
4. Udokumentowane poniesione koszty dojazdu zwracane są maksymalnie od zakładu, jako punktu wyjazdu.
5. Zakład może podjąć decyzję o podstawieniu kolektywnego (wspólnego) transportu. W takich przypadkach obowiązuje stawiennictwo w zakładzie. W każdym pojedynczym zakładzie może być zawarta umowa o innym miejscu stawiennictwa. Czas stawiennictwa w zakładzie może być ustalony najwcześniej 15 minut przed rozpoczęciem czasu pracy. Wspólny transport musi być przedyskutowany z wybranymi przedstawicielami związkowymi a zakład musi w rozsądny sposób uwzględniać miejsce zamieszkania i miejsce pracy pracowników.
6. Umówiony czas pracy w zakładzie może być – w granicach długości normalnego dnia pracy (07.00 – 17.00) – dostosowany do godzin stawiennictwa obowiązujących w miejscu pracy, jeśli czas wykonywania zlecenia przekracza 5 dni.
7. Zakłady muszą ubezpieczyć pracowników w ramach systemu dającego taką samą ochronę finansową jak ubezpieczenie od wypadków / urazów przy pracy przy innym miejscu stawiennictwa do pracy niż zakład.

I. Wytyczne dotyczące użytkowania prywatnego środka transportu do celów służbowych oraz ekwiwalent z tego tytułu.

1. Uwagi ogólne

Zakład nie może nakazać pracownikom używania prywatnych samochodów do celów służbowych, podobnie jak pracownicy nie mogą wnosić żądań o użytkowanie własnego samochodu za ustalony ekwiwalent. Strony mogą w każdym pojedynczym zakładzie zawrzeć umowę o użytkowaniu prywatnych samochodów do celów służbowych. Stawki ekwiwalentu samochodowego regulowane są zgodnie ze stawkami państwowymi i w tym samym czasie co one. Jeśli zawierana jest taka umowa, to następująca płatność przysługuje od dnia 1 stycznia 2024.

2. Ekwiwalent (niezależnie od liczby kilometrów jazdy)

Stawka ekwiwalentu samochodowego wynosi 4,90 kr za km.

3. Dodatek za pasażerów

W zakresie, w jakim dany pracownik musi zabierać pasażerów swoim prywatnym samochodem w ramach jego użytkowania do celów służbowych, przysługuje mu dodatkowa płatność w wysokości 1,00 kr za km za każdego pasażera.

4. Przejazdy na krótkich odcinkach

Strony są zgodne, że dopuszczalne jest, by na płaszczyźnie zakładowej ustalane były odrębne systemy ekwiwalentów za przejazdy na krótkich odcinkach w obszarach miejskich i zabudowanych.

5. Transport materiałów

Za transport materiałów płatne jest 1,00 kr za km. Ekwiwalent ten obejmuje transport narzędzi, oprzyrządowania, materiałów i innego, nieosobistego wyposażenia potrzebnego do celów służbowych, w zakresie, w jakim w jest dla niego miejsce bagażowe i nie powoduje nadzwyczajnego zużycia pojazdu.

6. Umowa o stały roczny ryczałt samochodowy z niższą stawką za kilometr przebiegu

Dopuszczalne jest zawarcie umowy o mieszanym ekwiwalencie samochodowym łączącym stałą roczną kwotę ryczałtu z pewną niższą stawką za kilometr przebiegu.

Uwaga: Pisemne umowy szczególne muszą być zawarte wg. Głównej Umowy, rozdział IV.

7. Wypłata ekwiwalentu samochodowego

Jeśli w zakładzie nie zawarto innej umowy w sprawie formy rozliczenia, należy ekwiwalent samochodowy wypłacany jest z dołu, co 14 dni, na podstawie zatwierdzonej długości przejazdów, zgodnie z książką przebiegu samochodu i listami ewidencji czasu pracy.

J. Jadalnia

W przypadkach, gdy nie ma zadowalającej jadalni w myśl Krajowego Układu Zbiorowego, § 16.3, przerwa na posiłek uważana jest za część czasu pracy i przysługuje za nią zwyczajne wynagrodzenie. Pod pojęciem zwyczajnego wynagrodzenia rozumie się wynagrodzenie wypłacane za przepracowane godziny w ramach danego zlecenia / projektu.

§ 4 Systemy wynagrodzenia opartego na produktywności pracy

Zaliczkowo wypłacana płaca zasadnicza obowiązująca dla robót wynagradzanych zgodnie z § 4 umawiana jest między zakładem i mężami zaufania.

A. Taryfa płac akordowych dla działalności lądowej

Odnośnie umowy o produktywności pracy dla działalności lądowej nawiązuje się do Taryfy akordowej dla działalności lądowej (Taryfy akordowej).

1. Akord to system wynagrodzenia oparty na produktywności pracy, gdzie stawka godzinowa dla załogi akordowej jest obliczona według ilości zamontowanego sprzętu i używanego czasu. Ceny montażowe w akordowej liście cen są podane w NOK za jednostki i muszą być mnożone z obowiązującym w danym czasie współczynnikiem akordowym.

Taryfa akordowa składa się z 12 części:

- Część 1 Ogólne postanowienia
- Część 2-9 Lista dla niebezpiecznego napięcia (sterkstrøm, powyżej 50 V)
- Część 10-12 Lista dla bezpiecznego napięcia (svakstrøm, poniżej 50 V)

2. Współczynnik akordowy od 1 maja 2024: 2,733

Strony niniejszego układu zbiorowego sporządzą protokół z nowymi stawkami wynagrodzenia i współczynnikiem akordowym, kiedy wynik negocjacji płacowych zostanie uchwalony w referendum wśród członków związku.

3. W ramach raportu akordowego następujące punkty mogą być zawarte:
 - Podział akordowy
 - Rejestracja godzin
 - Czas akordowy
 - Stałe wynagrodzenie w akordzie

- Umówione płace godzinowe
- Czas dojazdu w akordzie
- Lista cen
- 05-07 ceny umowne
- Zarekwirowanie pracy
- Dodatki
- Dodatki specjalne
- Umowy lokalne

Uwaga do § 4 B, C i D:

Alternatywne opcje systemów wynagrodzeń do umów w sprawie wynagrodzeń akordowych / opartych na produktywności

1. Taryfa płac akordowych dla prac lądowych, por. § 4 B
2. Umowa w sprawie płac opartych na produktywności dla statków, por. § 4 B
3. Umowa w sprawie płac opartych na produktywności dla onshore, por. część 14

A. Zakładowa umowa w sprawie wynagrodzenia opartego na produktywności pracy – działalność na bazie lądowej – umowa w sprawie wynagrodzenia opartego na produktywności dla statków (PAS)

1. Strony na poziomie zakładowym muszą opracować protokół stwierdzający, że może być stosowany § 4 B. W odniesieniu do poszczególnych zleceń mogą być zawierane umowy między pracobiorcą i kierownikiem robót/referentem o stosowanie § 4B. Jeśli nie dojdą oni do porozumienia, obowiązuje zasada powrotu do taryfy płac akordowych systemów wynagrodzenia opartego na produktywności pracy wg. § 4 A lub 4D. Mężowie zaufania muszą otrzymywać kopie wszystkich zawartych umów. Kierownik montażu mianowany jest przez zakład, reprezentant akordowy / produktywnościowy przez pracobiorców / mężów zaufania.

2. Umowa musi zawierać kryteria obliczenia ewentualnej nadwyżki/wypłaty powykonawczej. Nadwyżka wypłacana jest najpóźniej w ramach drugiej wypłaty po złożeniu przez właściwego kierownika ds. produktywności pracy deklaracji o wypracowanej efektywności, jednak nie później niż po 4 tygodniach.

3. Zakłada się uzgodnienie z zakładem gwarantowanego wynagrodzenia minimalnego.

4. Jako wymierne czynniki uwzględniane przy ustalaniu kryteriów mogą być przyjęte:

- oszczędności czasu pracy w stosunku do kalkulacyjnej liczby godzin
- oszczędności w planowaniu i odpowiednim przygotowaniu
- całkowity wynik finansowy (zysk) z realizacji projektu
- oszczędności materiałowe
- efektywne / produktywne godziny do zafakturowania

- akord ustalony szacunkowo

Zakłada się, że umowa musi móc obejmować wszystkie kategorie pracobiorców uczestniczących w projektach.

System ten oparty jest na współpracy we wszystkich etapach wybranego zadania roboczego lub projektu. Zakłada się, że pracobiorcy, których to dotyczy uzyskają – tak przed rozpoczęciem robót jak i w ich toku – rozeznanie dające możliwie najlepsze podstawy do oceny założeń / warunków dotyczących produktywności pracy.

Przy większych projektach, już w fazie przetargu może być konieczne udzielenie informacji i zawarcie umów. Czynności te mogą być przeprowadzone między zakładem i reprezentantem produktywnościowym / akordowym, o ile został on wybrany, lub mężem zaufana.

C. Umowa w sprawie wynagrodzenia opartego na produktywności pracy dla działalności onshore

W odniesieniu do systemu wynagrodzeń zależnych od wydajności pracy onshore, strony wskazują na Umowę w sprawie wynagrodzenia opartego na produktywności pracy dla działalności onshore. Podstawa obrachunkowa wynosi 234,79 kr.

D. Umowa w sprawie wynagrodzenia opartego na produktywności pracy dla instalacji na statkach

W odniesieniu do systemu wynagrodzeń zależnych od wydajności pracy dla instalacji na statkach, wskazuje się na Umowę w sprawie wynagrodzenia opartego na produktywności pracy dla instalacji na statkach (PAS). Podstawa obrachunkowa stanowi 234,79 kr.

E. Opłata administracyjna

Opłata za administrację systemów taryf akordowych

Za każdy okres rozliczeniowy wynagrodzeń, zakład przeznaczona 0,3% łącznej masy wynagrodzeń objętych LOK na opłatę za administrację systemów taryf akordowych dla działalności lądowych, na statkach i onshore. Kwota ta wpłacana jest do odpowiednich oddziałów rejonowych związku EL & IT Forbundet co drugi miesiąc, z zachowaniem tego samego terminu płatności, jaki jest ustalony dla podatku od zatrudnienia. Przeprowadzenie tego systemu jest opisane we wspólnym piśmie informacyjnym znajdującym się na stronach internetowych obu stron tego układu: www.elogit.no i www.nhoelektro.no.

Opłata naliczana jest procentowo od:

1. Płac naliczanych według stawek godzinowych (§ 3 A, B, C, D, E) włącznie z dodatkiem dla pracowników wykwalifikowanych.
2. Płac akordowych (płaca zasadnicza, rozliczenie akordu § 4 A i B).
Płac naliczanych zależnie od produktywności pracy, działalność onshore (płaca zasadnicza i nadwyżka) § 4 C.

3. Płac naliczanych zależnie od produktywności, działalność na statkach (płaca zasadnicza i nadwyżka) § 4 D.
4. Płac za prace, które nie są wykonywane w systemie akordowym.
5. Wynagrodzeń płaconych za ten okres zwolnień chorobowych, w którym wypłata świadczenia ciąży na pracodawcy.

§ 5 Poszerzanie kompetencji zawodowych

1. Wstęp

NHO Elektro i EL og IT Forbundet zdają sobie sprawę z ogromnego znaczenia, jakie wzrost kompetencji ma dla pojedynczych osób, rozwoju zakładu i dla społeczeństwa. Dotyczy to szczególnie kształcenia podyplomowego i doskonalenia zawodowego poszczególnych pracowników wykwalifikowanych w ramach branży elektroinstalacyjnej i elektrotechnicznej, ale także możliwości doskonalenia zawodowego każdego pojedynczego pracownika, w myśl postanowienia Umowy Głównej, rozdz. XVI.

Strony podkreślają wartość podnoszenia poziomu wiedzy i kompetencji zawodowych pracobiorców. Zakłady muszą kłaść duży nacisk na planowe wewnątrzzakładowe i pozazakładowe szkolenia swoich pracowników. Odpowiedzialność za rozwijanie takich kompetencji spoczywa na zakładach pracy, pracownikach i układających się stronach w myśl niniejszego układu.

Podnoszenie kompetencji musi być oparte na obecnych i przyszłych potrzebach zakładu oraz indywidualnych potrzebach kształcenia podyplomowego i doskonalenia zawodowego poszczególnych pracowników, stosownie do zajmowanego stanowiska i sytuacji zawodowej.

2. Rada szkoleniowa

Rada negocjacyjna zakładu pełni funkcję rady szkoleniowej, chyba że strony na poziomie zakładowym uzgodnią stworzenie osobnej rady szkoleniowej.

Rada szkoleniowa musi odbyć przynajmniej 2 zebrania w roku.

Rada szkoleniowa musi określać potrzeby edukacyjne i inicjować działania zgodnie z postanowieniami Umowy Głównej, rozdz. XVI.

Określanie istniejącego poziomu kompetencji

Aktualny stan kompetencji zakładu i poszczególnych pracowników

Aktualny poziom kompetencji w zakładzie określany jest poprzez coroczne dokumentowanie kompetencji poszczególnych pracowników. Dokumentacja ma, poza danymi personalnymi, obejmować informacje o formalnym wykształceniu, udokumentowanych kursach, certyfikatach i specyfikację praktyki zawodowej.

Aktualne i przyszłe potrzeby zakładu, co do stanu kompetencji

Zakład musi przedstawiać swoje cele i plany dotyczące prowadzonej działalności. We współpracy z mężami zaufania, rada szkoleniowa organizuje z ramienia zakładu rozpoznanie potrzeb z zakresu poszerzania kompetencji pracowników, mając na uwadze możliwość realizacji wspomnianych wcześniej celów i planów. Należy poddawać ocenie zarówno zakres jak i rodzaj potrzeb edukacyjnych.

Potrzeby poszczególnych pracowników z zakresu kształcenia podyplomowego i doskonalenia zawodowego stosownie do ich stanowiska i sytuacji zawodowej

Każdy poszczególny pracownik musi co roku opisać swoje potrzeby z zakresu podnoszenia kompetencji zawodowych stosownie do stanowiska i sytuacji zawodowej. Rozpoznanie potrzeb edukacyjnych powinno mieć formę pisemnego zapytania skierowanego do każdego pojedynczego pracownika. Trzeba również stworzyć takie warunki, by każdy pojedynczy pracownik mógł przedłożyć swoje potrzeby lub życzenia z zakresu podnoszenia kompetencji stosownie do postępu wiedzy fachowej.

Tam, gdzie strony układu na poziomie zakładowym uznają to za stosowne, rada szkoleniowa może skorzystać z prostszych metod prowadzących do określenia pracowniczych potrzeb doskonalenia zawodowego i kształcenia podyplomowego.

3. Plany szkoleniowe i oferowane kursy

Na podstawie przeprowadzonego rozpoznania potrzeb, rada szkoleniowa opracowuje propozycje do planu szkoleniowego dla zakładu, ewentualnie grup i/lub pojedynczych pracowników.

Tam gdzie istnieje luka pomiędzy aktualnym poziomem kompetencji a przyszłymi potrzebami zakładu, zakłada się uzupełnienie braków za pomocą odpowiednich działań szkoleniowych lub innych środków oddziaływania. Przy opracowywaniu standardowych planów szkoleniowych zakładu muszą być również brane pod uwagę szkolenia w zakresie przepisów i norm technicznych.

Mając na uwadze szczególny postęp, jaki ma miejsce w branży elektroinstalacyjnej i elektrotechnicznej, wszyscy pracownicy muszą w świetle powyższych postanowień otrzymać w przeciągu okresu dwóch lat ofertę z zakresu doskonalenia zawodowego i/lub kształcenia podyplomowego. Zakłada się tu, że przy wyborze oferty edukacyjnej trzeba mieć na uwadze termin jej realizacji, jej relewancję, uzyskiwany dzięki niej wzrost kompetencji itp. oraz zgodność stron zakładowych w tej kwestii.

Oferty takie muszą przynajmniej

- albo pokrywać się z jednym z modułów każdorazowo obowiązujących programów nauczania
- albo składać się z kursów organizowanych przez EL og IT / NHO Elektro
- albo kursów organizowanych przez dostawców, gdy stanowią one element planu szkoleniowego.

Szkolenia z zakresu doskonalenia zawodowego, których realizację uzgodniono przeprowadzić w czasie pracy, płatne są zgodnie z §§ 3 A, 3 C i 3 E. Część edukacji z zakresu doskonalenia zawodowego i kształcenia podyplomowego może być realizowana poza normatywnym czasem pracy.

Wszelkie szkolenia, które są obowiązkowe dla pracownika w związku z przepisami bezpieczeństwa dotyczącymi instalacji elektrycznych (FSE) i szkolenia z zakresu przepisów technicznych z przynależnymi normami muszą w całości odbywać się w godzinach pracy. Takie szkolenia płatne są zgodnie z §§ 3A, 3C i 3E.

Koszty doskonalenia zawodowego i kształcenia podyplomowego zgodnie z potrzebami zakładu leżą w zakresie odpowiedzialności zakładu.

4. Monitorowanie sytuacji

Rada szkoleniowa ma monitorować zaplanowane działania z zakresu doskonalenia zawodowego w zakładzie, Rada ta ma szczególny obowiązek dopilnowania, by wszyscy zatrudnieni zgodnie z powyższym § 5.3 otrzymali ofertę z zakresu doskonalenia zawodowego i/lub kształcenia podyplomowego.

5. ELBUS

Centrum Rozwoju Branży Elektroinstalacyjnej i Elektrotechnicznej (ELBUS) finansowane jest ze składek wpłacanych przez zakłady członkowskie sześć razy w roku. Wysokość składki ustalona jest na 0,35% masy wynagrodzeń wypłacanych przez zakład w obszarach objętych LOK – patrz załącznik 1.

§ 6 Nauczanie zawodu

W interesie branży leży stwarzanie przez zakłady odpowiednich warunków do ciągłego naboru praktykantów do przygotowania zawodowego, celem zapewnienia rekrutacji chętnych do kształcenia zawodowego, a kształcenia w zakresie zawodów branży elektroinstalacyjnej i elektrotechnicznej w szczególności. Strony układu w poszczególnych zakładach powinny we współpracy ze wszystkimi pracownikami przyczyniać się do zapewnienia praktykantom dobrego środowiska nauki. Przygotowanie zawodowe musi przebiegać zgodnie z ustawą o edukacji i przynależnymi przepisami oraz obowiązującym programem nauczania. Zakłady zobowiązujące się do przygotowania zawodowego jednego lub więcej praktykantów, muszą być w stanie prowadzić nauczanie spełniające wymogi określone programem nauczania i zatrudniać pracownika posiadającego wykształcenie zawodowe kierującego przygotowaniem zawodowym praktykantów (kierownik merytoryczny). Dla zawodów branży elektroinstalacyjnej i elektrotechnicznej wskazuje się tutaj na Rozporządzenie o kwalifikacjach zawodowych dla branży elektroinstalacyjnej i elektrotechnicznej (FEK).

Osoba odpowiedzialna za nadzór (reprezentant pracobiorców w myśl ustawy o edukacji, § 4-7) praktykantów i kierownik merytoryczny pełnią ważną rolę, jeśli chodzi o monitorowanie przygotowania zawodowego praktykantów w każdym

poszczególnym zakładzie. Pracownik odpowiedzialny za nadzór przygotowania praktykanta musi dysponować niezbędnym czasem do sprawowania tej funkcji we współpracy z kierownikiem merytorycznym.

Tak pracownik odpowiedzialny za nadzór jak i wykwalifikowany pracownik faktycznie zajmujący się przygotowaniem praktykanta, muszą mieć niezbędną znajomość obowiązującego systemu przygotowania zawodowego, aby mogli właściwie pokierować i praktycznie przygotować praktykantów do wykonywania zawodu.

1. Liczba praktykantów

Liczba praktykantów musi pozostawać w następującym stosunku do liczby pracowników wykwalifikowanych:

- 1 praktykant na 1 – 3 pracowników wykwalifikowanych
- 2 praktykantów na 4 – 6 pracowników wykwalifikowanych
- 3 praktykantów na 7 – 9 pracowników wykwalifikowanych
- 4 praktykantów na 10 – 12 pracowników wykwalifikowanych
- 5 praktykantów na 13 – 15 pracowników wykwalifikowanych
- i dalej 1 praktykant na każdą kolejną liczbę przynajmniej 2 pracowników wykwalifikowanych.

Ze względu na warunki bezpieczeństwa w branży elektroinstalacyjnej i elektrotechnicznej oraz jakość praktycznego przygotowania praktykantów do zawodu, strony pragną sprecyzować, że jeden pracownik wykwalifikowany nie może sprawować nadzoru nad więcej niż dwoma praktykantami lub pracobiorcami nie posiadającymi świadectwa kwalifikacji zawodowych podczas wykonywania w swojej pracy. Wskazuje się poza tym na § 2 dotyczący sytuacji prawnej i stosunkach zatrudnienia praktykantów.

2. Planowanie przygotowania do zawodu

Kierownik merytoryczny we współpracy z praktykantem musi zaplanować naukę praktykanta na podstawie programu nauczania danego zawodu. Plan przedkłada się pracownikowi, który ma prowadzić praktyczną naukę zawodu (instruktorowi) i osobie odpowiedzialnej za nadzór.

Zakład ma swobodę w wyborze kolejności realizacji celów nauczania określonych programem, według którego prowadzone jest przygotowanie do wykonywania zawodu. Ilość pracy, napływ zleceń oraz pora roku mogą mieć wpływ na układ okresowego planu.

3. Realizacja nauczania

Nauczanie musi przebiegać zgodnie z wyżej wspomnianym planem (punkt 2). W zakresie nauki zawodów branży elektroinstalacyjnej i elektrotechnicznej musi być prowadzony zeszyt/dziennik praktyk. Praktykant sam prowadzi zeszyt/dziennik praktyk i dba o to, by pracownik prowadzący naukę regularnie go poświadcział.

Kierownik merytoryczny we współpracy z osobą odpowiedzialną za nadzór ma obowiązek sprawować nieodzowną kontrolę nad praktyką.

Praktykanci muszą pracować pod stałym instruktażem i kontrolą, i nie mogą być wykorzystywani do samodzielnego wykonywania prac na instalacjach elektrycznych. Pracownicy wykwalifikowani, którym powierzono odpowiedzialność za praktykantów mają obowiązek ich nauczania i instruowania oraz dbania o to, by uczestniczyli oni w wykonywaniu praktycznych robót zgodnie z programem nauczania i planem praktyki, a także dopilnowania, by zeszyt/dziennik praktyk był prowadzony zgodnie z przebiegiem nauczania.

Należy regularnie przeprowadzać rozmowy konsultacyjne z praktykantem, przy czym winny się one odbywać przynajmniej raz na pół roku. Praktykant winien w ich trakcie otrzymać informacje na temat poczynionych przez siebie postępów i stopnia osiągnięcia celów ustalonych programem nauczania.

W odniesieniu do praktykantów odbywających praktyki pod patronatem Urzędu kształcenia zawodowego, zakład jest zobowiązany przeprowadzić rocznie 2 rozmowy konsultacyjne z każdym pojedynczym praktykantem.

Zakład udostępnia do dyspozycji praktykantów aktualne ustawy i przepisy, jak na przykład przepisy i normy techniczne niezbędne w myśl planu nauczania lub takie, których przestrzeganie nakazuje praktykantowi i monterowi wewnątrzzakładowy system kontroli. Poza tym wskazuje się na § 3-1 ustawy o edukacji dotyczący pomocy naukowych.

4. Egzamin z przygotowania zawodowego

Egzamin z przygotowania zawodowego odbywa się z zasady z chwilą zakończenia praktyki i zwykle powinien być zakończony najpóźniej dwa miesiące od tego terminu. Jeśli do przeprowadzenia egzaminu minie ponad miesiąc, praktykantowi(-ce) – o ile zda egzamin i opóźnienie nie zostało spowodowane przez samego praktykanta(-kę) – przysługuje prawo do wypłaty wyrównania z tytułu różnicy między wynagrodzeniem praktykanta i wynagrodzeniem pracownika wykwalifikowanego za okres wykraczający ponad 1 miesiąc.

Zakład zgłasza kandydata do egzaminu z przygotowania zawodowego. Komisja egzaminacyjna odpowiada za zorganizowanie egzaminu z przygotowania zawodowego zgodnie z ustawą o edukacji i przepisami. Jeśli kandydat nie zda egzaminu, czas praktyki zostaje przedłużony, a kandydatowi daje się możliwość złożenia egzaminu poprawkowego.

W interesie stron leży dostosowanie warunków do tego, by reprezentanci stron mogli być członkami komisji egzaminacyjnych i w ten sposób stanowili ostatnie ogniwo w systemie zapewniania jakości kształcenia zawodowego.

5. Wynagrodzenie podczas edukacji szkolnej

Zakład wypłaca wynagrodzenie zgodnie z § 3 A za czas zajęć szkolnych, na jakie uczęszcza praktykant.

§ 7 Normatywny czas pracy

1. Normatywny czas pracy nie może przekraczać 37,5 godzin tygodniowo. Dzienny czas pracy mieści się pomiędzy godz. 07.00 do godz. 17.00 przez pierwsze 5 dni roboczych tygodnia, a w soboty w godzinach od 07.00 do 13.30. Wigilia Bożego Narodzenia i ostatni dzień roku są dniami wolnymi od pracy płatnymi za 4,5 godziny zgodnie z § 3E. Przepis ten nie znajduje zastosowania, jeśli ostatni dzień roku lub wigilia Bożego Narodzenia przypada na dzień, w którym pracownik odbiera wolne zgodnie z grafikiem pracy. Przepis obowiązuje tylko wtedy, gdy dni te wypadają w dni robocze. W przypadku 6 dniowego tygodnia praca wykonywana jest w normalnych godzinach w przeddzień Wielkanocy i Zielonych Świąt, jeśli pracobiorca nie ma wtedy wolnego zgodnie z ustalonym rozkładem pracy.

Uwaga:

Niniejsze postanowienie nie pogarsza warunków uzgodnionych na mocy istniejących umów lokalnych.

2. Przy ustalaniu godzin pracy i odpoczynku prowadzi się negocjacje z zakładem pracy i mężami zaufania lub organizacjami, do których należą. Rozkład powinien w miarę możliwości być jednorodny dla wszystkich zakładów znajdujących się w tym samym mieście.

3. Jeśli nie osiągnie się zgodności co do rozkładu pracy, obowiązuje następujący rozkład: 6 dniowy tydzień pracy (co druga sobota wolna). Pięć pierwszych dni roboczych w tygodniu godz. 07.30 – 11.00 i godz. 11.30-15.00. W robocze soboty godz. 07.30-10.00 i godz. 10.30 do 13.00. Strony są zgodne, że może być zawarta umowa o 5 dniowym tygodniu pracy z wolnym w każdą sobotę. 5 dniowy tydzień (wszystkie soboty wolne) godz. 07-30-11.00 i godz. 11.30-15.30.

4. Tam, gdzie lokalne strony układu sobie tego życzą, dopuszczalne jest, przy współdziałaniu organizacji głównej, wprowadzenie rozkładu pracy dostosowanego do pozostałych grup zawodowych na budowach.

5. Elastyczność

Zob. załącznik 10 – Urlopy wypoczynkowe itd.

§ 8 Praca w godzinach nadliczbowych i praca zmianowa

A. Praca w godzinach nadliczbowych

1. Praca w godzinach nadliczbowych to każda praca wykonywana poza normatywnym czasem pracy.

2. Praca w godzinach nadliczbowych może być stosowana w zakresie przewidzianym obowiązującymi przepisami prawnymi. Praca w godzinach nadliczbowych powinna być ograniczana do minimum, a w szczególności nie powinna być stosowana przesadnie przez pojedynczych pracowników lub względem nich.

3. Pracownicy muszą również w ramach ustawowo określonego ograniczenia prawa do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych mieć pojedynczo prawo do zwolnienia z pracy w godzinach nadliczbowych w szczególnych sytuacjach jak zebrania itp. oraz z innych względów prywatnych.

4. Strony układu na poziomie zakładowym mogą uzgodnić, że za pracę w godzinach nadliczbowych odbiera się wolne.

5. Termin odbioru wolnego podlega uzgodnieniu. Trzeba mieć przy tym na uwadze sytuację zatrudnienia w zakładzie. Strony układu na poziomie zakładu mogą uzgodnić o ustanowieniu systemu administracyjnego generującego wstrzymanie wynagrodzenia za przepracowane godziny i jego wypłatę z chwilą odbioru wolnego. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych płatny jest na bieżąco zgodnie ze zwyczajnymi okresami rozliczania wynagrodzeń.

6. Czas odpoczynku pomiędzy 2 etapami pracy w myśl Kodeksu Pracy [AML], § 10-8, wchodzący w ramy dnia pracy jest płatny według stawek zwyczajnego wynagrodzenia.

B. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Praca w godzinach nadliczbowych wynagradzana jest z procentowym dodatkiem, według następujących zasad: Pięć pierwszych dni roboczych 50% do godziny 21.00, a następnie 100%. Za pracę wymagającą rozpoczęcia po godzinie 6.00 w ramach normalnego dnia pracy, wypłacany jest dodatek w wymiarze 50% za czas biegnący do normalnej godziny rozpoczęcia dnia pracy.

2. Praca w soboty i dni poprzedzające święta kościelne po normalnych godzinach czasu pracy oraz praca w niedziele i święta kościelne w normalnym czasie pracy płatna jest ze 100% dodatkiem. W przypadkach, gdy system czasu pracy w danym zakładzie przewiduje wolne w każdą sobotę, wówczas praca w soboty wynagradzana jest z 100% dodatkiem.

3. Stawki procentowego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych od dnia 1 maja 2024 są następujące:

	50%	100%
Pracownik wykwalifikowany	175,21	350,41
Pracownicy nieposiadający świadectwa kwalifikacji zawodowych	159,21	318,41

Gdy praktykanci i praktykanci TAF pracują w godzinach nadliczbowych, stosuje się stawki wynagrodzenia i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe dla pracowników nieposiadających świadectwa kwalifikacji zawodowych.

4. Stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w punkcie 3 oraz w Umowie offshoreowej regulowane są 1 maja w związku z główną rewizją układu zbiorowego (co dwa lata), o taką samą kwotę jak podwyżka do stawki w § 3A. Jeśli chodzi o regulacje w latach między głównymi negocjacjami wskazuje się na § 15.2.

C. Przerwa na posiłek

1. Przed rozpoczęciem pracy w godzinach nadliczbowych trwającej ponad 2 godziny, musi mieć miejsce przynajmniej półgodzinna przerwa (AML § 10-9 nr 2). Przerwa ta płatna jest w następujący sposób: Jeśli przerwa ma miejsce przed zakończeniem normatywnego czasu pracy, płatna jest ona według takich samych stawek godzinowych jak ruchome dni świąteczne. Jeśli przerwa ma miejsce po zakończeniu normatywnego czasu pracy, dochodzi dodatek za nadgodziny.

2. Ekwiwalent prowiantowy

Pracownikowi, który przepracował normatywne godziny pracy i wykonuje prace w godzinach nadliczbowych tego samego dnia, wypłacany jest – o ile zleceniodawca lub pracodawca nie zapewni posiłku – ekwiwalent prowiantowy w wysokości 107 kr (zgodnie z protokołem LO-NHO z 3 kwietnia 2024 r.), jeśli nadliczbowa praca ma trwać przynajmniej 2 godziny. W przypadku pracy nadliczbowej mającej trwać ponad 5 godzin, zakłada się, że zakład zadba o dalsze zaprowiantowanie, ewentualnie odłoży pewną kwotę na pokrycie kosztów prowiantu.

D. Praca zmianowa

1. Przy pracy zmianowej można uzgodnić system dwu- lub trzymianowy, jako system zmianowy w ruchu ciągłym. Przy przeliczaniu normatywnego czasu pracy w wymiarze 37,5 godz. tygodniowo na odbiegające od tego systemu czasu pracy stosuje się poniższą tabelę przy rekompensacie wynagrodzenia:

Z 37,5 godz. – 36,5 godz. 2,74%

Z 37,5 godz. – 35,5 godz. 5,63%

Z 37,5 godz. – 33,6 godz. 11,61%

Rekompensata z tytułu skrócenia czasu pracy w związku z pracą zmianową liczona jest od realnego wynagrodzenia według stawek godzinowych.

2. Jako systematyczna praca zmianowa liczy się nieprzerwane prace nad zleconym zadaniem trwające przynajmniej 14 dni. Praca uważana jest za nieprzerwaną, mimo że nie jest wykonywana w soboty/niedziele.

3. Przed rozpoczęciem pracy zmianowej, strony muszą przedyskutować kwestię w odniesieniu do § 9 Układu Głównego. Poza tym trzeba sporządzić plan i system zmian oraz je zatwierdzić zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy [AML].

E. Systemy pracy zmianowej

1. System dwuzmianowy – 36,5 godz. tygodniowo

Pod pojęciem pracy dwuzmianowej rozumie się zmienny czas pracy ustalony naprzemiennie w godzinach dziennych i wieczornych (tydzień w godzinach dziennych, tydzień w godzinach wieczornych) w ramach ustalonego planu zmian. Systemy pracy dwuzmianowej mogą być uzgadniane na przedział czasowy od godz. 06.00-24.00 w zwykłe dni robocze tygodnia (pierwszych 5 dni tygodnia).

2. Rekompensata

Rekompensata naliczana jest według § 3 A. Rekompensata pokrywa dodatek z tytułu niekorzystnych warunków pracy, który stanowi 17%. Rekompensaty nie przysługują za dzienną zmianę.

3. System trzymianowy – 35,5 godz. tygodniowo

Pod pojęciem pracy trzymianowej rozumie się zmienny czas pracy ustalony naprzemiennie w godzinach dziennych, wieczornych i nocnych (tydzień w godzinach dziennych, tydzień w godzinach wieczornych, tydzień w godzinach nocnych) w ramach ustalonego planu zmian. Systemy pracy dwuzmianowej mogą być uzgadniane na przedział czasowy od niedzieli godz. 22.00 do soboty godz. 06.00 włącznie.

4. Rekompensata

Rekompensata naliczana jest według § 3 A. Rekompensata pokrywa dodatek z tytułu niekorzystnych warunków pracy, który stanowi 17% dla drugiej zmiany. Dla trzeciej zmiany jest to 27,3%. Rekompensata nie przysługuje za dzienną zmianę.

5. System zmianowy w ruchu ciągłym – 33,6 godz. tygodniowo

System zmianowy w ruchu ciągłym to system pracy przez 24 godziny na dobę bez normatywnych przerw w niedziele i święta, prowadzonej naprzemiennie w godzinach dziennych, wieczornych i nocnych w ramach ustalonego planu zmian.

6. Rekompensata

Rekompensata naliczana jest w oparciu o § 3 A.

Rekompensata nie przysługuje za zmianę dzienną. Drugą zmianę pokrywa dodatek za pracę w niekorzystnych warunkach stanowiący 17%. Trzecią zmianę pokrywa dodatek za pracę w niekorzystnych warunkach stanowiący 27,3%.

Praca w soboty po godzinie 13.00 i w dni poprzedzające święta po godzinie normalnego zakończenia dnia pracy rekompensowana jest dodatkiem za niekorzystne warunki pracy w wymiarze 68,1%.

Soboty i święta do godziny 22.00 płatne są z dodatkiem 68,1%.

F. Zasada pasaży międzymianowych

1. Jeśli pracownik przy przejściu z pracy dziennej na zmianową lub odwrotnie, w ciągu jednej doby (od godz. 00.00 do godz. 24.00) pracuje przez czas dłuższy niż normatywnie przewidziany dla danej doby, przysługuje mu wynagrodzenie za nadgodziny za czas wykraczający ponad normatywny wymiar.

2. Nadgodziny

Pracownik zmianowy pracujący nadliczbowo przed rozpoczęciem lub po zakończeniu zmiany musi za ten czas, poza procentowym dodatkiem zmianowym za daną zmianę, otrzymać dodatek za nadgodziny.

G. Systemy dyżurów

Jeśli w zakładzie wprowadza się system dyżurów, zakłada się, że przedsiębiorstwo i męźowie zaufania wynegocjują zbiorową umowę ramową dla systemu dyżurów. Z rokowań sporządza się protokół zawierający warunki umowy. Termin wypowiedzenia jest zgodny z HA, rozdz. IV.

Zbiorowa umowa o dyżurach ma obejmować przynajmniej

- Definicję czasu dyżurów
- Rekompensatę płacową za dyżur i wyjazd w ramach pełnionego dyżuru
- Sposób obliczenia czasu pracy i zasady odbioru wolnego

Obciążenie dyżurami powinno być rozdzielone na możliwie największą liczbę pracowników, tak by przynajmniej trzy osoby pracowały w ramach tego systemu.

§ 9 Praca poza zakładem

Zob. również załącznik 2

A. Definicja

1. § 9 Krajowego Układu Zbiorowego dotyczy wyłącznie pracobiorców, którzy nie mogą być zakwaterowani w swoim domu w godzinach nocnych.

Przykład:

Pracobiorca zatrudniony w zakładzie X w Bergen, ale mieszkający w Stavanger, ma prawo do diet z tytułu pracy np. w Trondheim.

Przy pracy w Stavanger nie przysługuje ekwiwalent z tytułu diet. Jeśli zakład w warunkach zatrudnienia zaakceptował, że pracownik może mieszkać w Stavanger, wówczas przysługują mu diety podczas pracy w Bergen.

Uwaga:

Poza tym wskazuje się na § 2 w sprawie zmiany miejsca zamieszkania.

2. Dodatek zagraniczny

Dla zleceń wykonywanych za granicą warunki uzgadnia się w poszczególnych zakładach. Tutaj trzeba brać pod uwagę przepisy danego państwa dotyczące zagranicznych pracowników.

W przypadku pracy za granicą musi być zawarta osobna umowa dotycząca czasu przejazdów.

Jakkolwiek dodatek za pracę za granicą musi wynosić przynajmniej:

Za zlecenia poza Skandynawią, ale w Europie: 6% dodatku do § 9 G

Za zlecenia poza Europą: 20% dodatku do § 9 G

Państwowa taryfa ustalona w odniesieniu do danego kraju jest obowiązująca.

B. Upředzenie o delegacji służbowej

1. Zakład musi powiadomić każdego pojedynczego zainteresowanego o delegacji, możliwie najwcześniej i w odpowiednim czasie przed wyjazdem. Również mężowie zaufania muszą tak wcześnie, jak to możliwe zostać poinformowani o delegacji i warunkach dotyczących danego zlecenia. Informacji powinien o ile to możliwe udzielić odpowiedzialny referent. Jeśli wykonanie zlecenia przekracza 10 dni, każdy pojedynczy pracownik i mąż zaufania musi zostać powiadomiony o tym, kto z ramienia zakładu odpowiedzialny jest za dane zlecenie. Informacja musi również zawierać informacje o służbie BHP w miejscu pracy.

W razie ewentualnych niezgodności, wyjaśniają je strony w zakładzie.

2. Wszyscy pracownicy mający uczestniczyć w wykonaniu zlecenia otrzymują formularz z nieodzownymi informacjami. Kopie tych formularzy otrzymują mężowie zaufania.

C. Przygotowania do wyjazdu

1. Prywatne przygotowania do wyjazdu

Prywatne przygotowania do wyjazdu płatne są według stawki godzinowej zgodnie z § 3 A. Prywatne przygotowania do wyjazdu płatne są w wymiarze 2 godzin, pod warunkiem, że nocleg jest poza domem. Jeśli przygotowania wymagają więcej czasu, można uzgodnić, jaki czas jest do tego nieodzowny.

2. Należność za przygotowania do wyjazdu w zakładzie płatna jest według § 3 A i wliczana jest do akordu. W stosunkach zatrudnienia wynagradzanych stałą płacą – według § 3 E.
3. Wolne z tytułu powrotu do domu po wykonaniu zlecenia płatne jest za 4 godziny po przybyciu do domu, jeśli pobyt poza domem trwał ponad 8 dób. Jeśli pobyt poza domem trwał nieprzerwanie więcej niż 4 tygodnie, przysługuje płatność za jeden dzień (7½ godz.). W przypadku przyjazdu do domu na urlop lub święta w toku robót, postanowienie to nie ma zastosowania, jeśli pracownicy mają wrócić na miejsce wykonywania robót.
4. Postanowienia punktu 1 i 3 nie mają zastosowania, gdy plan rotacji przewiduje nieprzerwany czas wolnego przez pięć dni kalendarzowych.

D. Czas na dojeżdżenie w miejscu robót/instalacji

1. Przy pracy poza zakładem, tam gdzie pracownicy nie mogą korzystać z nocnej kwatery w swoich domach, za podstawę przyjmuje się postanowienia o czasie na dojeżdżenie ujęte w Krajowym Układzie Zbiorowym, § 3, jednak w taki sposób, że miejsce zakwaterowania jest punktem wyjściowym.
3. W miejscach robót/instalacji, na których terenie wewnętrznym niezbędne jest przemierzanie dużych odległości, mogą być zawierane umowy w sprawie czasu dojeżdżania w związku z przerwą na posiłek.

E. Przejazdy do i z obiektu/instalacji

1. Przy rozpoczęciu i zakończeniu robót na obiekcie/instalacji, koszty podróży opłacane są na podstawie rachunku od miejsca zamieszkania jako punktu wyjazdu. Przejazdy muszą się odbywać w sposób dla obu stron najtańszy/odpowiedni. Przejazdy związane z rozpoczęciem i zakończeniem pracy na obiekcie/instalacji płatne są zgodnie z § 3 A Krajowego Układu Zbiorowego i doliczane do akordu. Sposób i termin przejazdu musi być wcześniej uzgodniony z odpowiedzialnym kierownikiem.
2. Zakład ma obowiązek zawarcia ubezpieczenia podróżnego/wypadkowego dla swoich pracobiorców. Jeśli zakład już posiada takie ubezpieczenie dla swoich pracowników, nie jest obowiązany do zawarcia jeszcze dodatkowego ubezpieczenia.
3. Płatność na pokrycie kosztów z tytułu użytkowania prywatnego samochodu (km/kr) wyliczana jest, jeśli zawarta jest w tym względzie umowa.
4. Czas przejazdu między miejscem instalacji/obektu i miejscem zamieszkania nanosi się na listę ewidencji czasu pracy z podaniem właściwego czasu, a opłacany jest według § 3 A. Przejazdy wykraczające poza zwykły czas pracy i w

dni wolne - z dodatkiem według § 8. Przejazdów w te dni należy unikać, o ile to możliwe. Czas przejazdu opłacany jest przy rozpoczęciu i zakończeniu robót na instalacji/obiekcie oraz w związku ze Świątami Bożego Narodzenia, Wielkanocy, Zielonych Świątek oraz feriami zimowymi, jesiennymi oraz wakacjami letnimi.

5. Przysługuje jedna bezpłatna podróż do domu po dwóch tygodniach pobytu na instalacji/obiekcie, pod warunkiem że pozostaje jeszcze przynajmniej 1 tydzień pracy na obiekcie/instalacji. Podróż do domu koordynuje się ze świątami takimi jak Boże Narodzenie, Nowy Rok, Wielkanoc, Zielone Świątki i urlopem wypoczynkowym zgodnie z grafikami urlopów. Tam gdzie jest to naturalne, można zsynchronizować bezpłatny przysługujący po 2 tygodniach przejazd do domu z kilku instalacji/obiektów. Podróż musi się odbyć w sposób dla obu stron najtańszy/odpowiedni.
6. Jeśli pracownik korzystając z planu podróży ustalonego przez pracodawcę dociera za późno na obiekt lub wcześniej musi opuścić go, stracony czas nie ma być przepracowany lecz rekompensowany umówioną stawką obowiązującą na danym obiekcie.

F. Systemy nadpracowywania wolnego / rotacyjne systemy czasu pracy

1. Strony muszą współdziałać względem organizacji takiego systemu pracy, jaki zapewni pracownikom możliwie najwięcej czasu wolnego w domu. W każdym poszczególnym zakładzie, po zatwierdzeniu przez zleceniodawcę, może być uzgodniony rotacyjny system pracy lub system nadpracowywania wolnego do odbioru. Musi się to odbyć zgodnie z następującymi wytycznymi:
 - Opracowuje się grafik rotacji. Jeśli grafik rotacji przewiduje dzienny czas pracy wykraczający ponad 10 godzin, wymaga to zatwierdzenia przez związek zawodowy posiadający prawo opiniowania/nominacji w myśl Kodeksu Pracy.
 - Zasadą główną jest to, że dzienny czas pracy musi być przerwany przynajmniej ½ godziną bezpłatną przerwą. W szczególnych przypadkach można uzgodnić, że codzienne przerwy wliczane są do czasu pracy.
 - W dni z efektywnym czasem pracy ponad 10,5 godz. musi być co najmniej 1 godzinę przerwy, z czego 30 min. jest wliczonych do czasu pracy. Poza tym daje się szczególną rekompensatę w wysokości 15 min. za każdy dzień pracy w systemach nadpracowywania wolnego/rotacyjnych z efektywnym czasem pracy ponad 10,5 godz., które dodaje się jako czas dodatki do rozliczenia godzin w przypadkach, gdy jest to potrzebne, żeby system rotacyjny zgadzał się z odpowiednią liczbą godzin tygodniowo. 15 minut szczególnej rekompensaty nie daje prawa do dodatkowych godzin/nadgodzin przy rocznym rozliczeniu czasu pracy.
 - Postanowienie dotyczące częstotliwości podróży do domu ujęte w punkcie E 5 może być uchylone.

- Przy opracowywaniu planów pracy trzeba starać się, by przejazdy do/z instalacji/obiektu przede wszystkim odbywały się w ciągu pierwszych pięciu dni tygodnia (poniedziałek – piątek).
- Za nadpracowany czas nie wypłaca się dodatku za nadgodziny.
- Koszty przejazdów pokrywane są na odcinku pomiędzy instalacją/obiektem i miejscem zamieszkania. Czas przejazdów jest płatny na okoliczność rozpoczęcia i zakończenia robót na instalacji/obiekcie, świąt Bożego Narodzenia, Wielkanocy, Zielonych Świąt, ferii zimowych i jesiennych oraz letniego urlopu wypoczynkowego.
- Można lokalnie uzgodnić, że czas podróży związany ze świętami Bożego Narodzenia, Wielkanocy, Zielonych Świąt, feriami zimowymi i jesiennymi oraz letniem urlopem wypoczynkowym będzie liczony jako czas dodatkowy [plusstid] w rozrachunku, żeby ułatwić administrację systemu.
- Przejazdy do domu odbywają się poza normatywnym czasem pracy. W razie życzenia odbycia podróży w ramach normatywnego czasu pracy, trzeba uzgodnić nadpracowanie tego czasu z brygadziwą [bas] lub odpowiedzialnym kierownikiem.
- W przypadku odbioru nadpracowanego czasu w formie wolnego, nie wypłaca się ekwiwalentu za wyżywienie.
- Dni świąt kościelnych/państwowych związane z okresem wolnego wynagradzane są rekompensatą za dni świąteczne (7,5 godz.)
- Jeśli w dni świąt kościelnych wykonywana jest praca, płatna jest ona z dodatkiem za nadgodziny i rekompensatą za pracę w dzień świąteczny za przepracowaną liczbę godzin.
- Jeśli po wyjeździe z domu lub w okresie pobytu w pracy zmiana wg wcześniej ustalonego planu pracy zostaje zmieniona, taka zmiana jest rekompensowana 100% dodatkiem za nadgodziny za okres do dwóch dób.

G. Dodatek pozamiejski

Jeśli pracobiorca zostaje wysłany do pracy na tyle daleko, że nie może korzystać z kwatery nocnej w swoim domu, za przepracowany przez niego czas wypłaca się mu dodatek w wymiarze 14% do stawki godzinowej (stawka godzinowa zgodnie z § 3 A).

H. Ekwiwalent za wyżywienie i zakwaterowanie

1. Zakład musi dbać o zadowalające wyżywienie i zakwaterowanie pracowników. Koszty wyżywienia pokrywane są na podstawie rachunku lub stawek diet, zgodnie z punktem K. Należy uprzednio uzgodnić, jaki wariant ma mieć zastosowanie.
2. Ekwiwalent za zakwaterowanie. Zakład opłaca koszty dotyczące zakwaterowania.
3. Jeśli zakład opłaca koszty wyżywienia i zakwaterowania na podstawie rachunku, wypłacane są zadatki zgodnie z punktem K.4.

4. Ekwiwalent za wyżywienie barak, mesa i noclegi prywatne zgodnie z K.1.
5. Ekwiwalent za wyżywienie pensjonat / hotel zgodnie z K.2. W przypadkach, gdy stawka diety na hotel/pensjonat nie pokrywa rzeczywistych wydatków, rozliczenie musi się odbyć na podstawie rachunku z przedłożonymi pokwitowaniami. Trzeba z góry uzgodnić, która forma rozliczenia będzie stosowana.
6. Ekwiwalent za wyżywienie podczas przejazdów do instalacji zgodnie z punktem E.4, por. K.3.
7. Ekwiwalent za wyżywienie i zakwaterowanie musi być obliczany dla najkorzystniejszego dla zakładu wariantu zakwaterowania.
8. W przypadku umowy o rotacji, nadpracowywania wolnego lub nadgodzin, trzeba brać pod uwagę możliwości wielu posiłków i godziny posiłków.
9. Prywatne zakwaterowanie. Jeśli pracownik sobie tego życzy, uzgadnia się prywatne zakwaterowanie (wyżywienie / kwatery) i jeśli zakład nie płaci za zakwaterowanie, wypłaca się diety zgodnie z K.1 za każdą dobę oraz dodatek nocny zgodnie z K.5, jeśli kwoty te nie przekraczają kosztów zakwaterowania (wyżywienie / kwatery), za jakie pracobiorca mógłby być zakwaterowany na rachunek zakładu. W takich przypadkach wypłacana jest kwota, jaką zakład uzgodnił za zakwaterowanie – (wyżywienie / kwatery). Czas dojścia w takim układzie nie jest płatny.

I. Wytyczne dotyczące zakwaterowania organizowanego przez zakład

1. Barak

Jeśli pracobiorca nie zostaje zakwaterowany w hotelu lub pensjonacie, firma musi pozyskać miejsce zakwaterowania w pobliżu miejsca instalacji/objektu. Miejsce zakwaterowania musi być położone tak, by pracobiorca możliwie najmniej niepokojony był hałasem i rozgardiaszem spowodowanym przez maszyny i pojazdy transportowe.

Norma minimalna: Standard zakwaterowania w barakach musi obejmować pokój jednoosobowy z prysznicem i toaletą w każdym pokoju. Można korzystać z różnych rozmiarów platform barakowych, ale sypialnia włącznie z łazienką nie może być mniejsza niż 8,6 m², a wysokość pomieszczenia pod sufitem przynajmniej 2,30 m.

Pomieszczenia muszą być czyste w chwili przybycia, następnie czyszczone dwa razy w tygodniu.

Pomieszczenia muszą zawierać:

Stół z szufladą, 2 krzesła, zamykaną na klucz szafę ubraniową, łóżko i lampkę nocną, lustro, szklankę, ręczniki i komplet pościeli. Powłoczka na poduszkę,

prześcieradło i powłoczka na kołdrę zmieniane są co tydzień. Pomieszczenia muszą być wyposażone w zasłony i rolety.

W miejscu zakwaterowania lub w połączeniu z nim musi być osobna jadalnia z dostateczną ilością miejsca dla wszystkich pracowników. Również pomieszczenie dzienne musi być dostatecznie duże, by pracownicy firmy mogli w nim przebywać jednocześnie. Pomieszczenia dzienne muszą być wyposażone zgodnie z norweskim standardem w radio i telewizję. Pracownicy muszą mieć dostęp do telefonu. Licencję opłaca instalacja/obiekt. Firma zapewnia żelazko i dostęp do prania odzieży pracowniczej. Musi być pomieszczenie do suszenia i przechowywania odzieży roboczej.

W szczególnych warunkach mogą mieć miejsce wyjątki od tego postanowienia, np. przy pracy na stacjach przekaźnikowych.

2. Zakwaterowanie prywatne

Tam, gdzie jest to celowe, można uzgodnić prywatne zakwaterowanie. Prywatne zakwaterowanie oznacza w tym kontekście najem stancji, mieszkania i ewentualnie całych domów. Takie miejsca zakwaterowania muszą byćumeblowane zgodnie z norweskim standardem, z dostępem do łazienki, WC, radia, telewizji, telefonu i pozostawać w stanie zgodnym z przepisami. Licencje opłaca zakład. Standard zakwaterowania to pokój jednoosobowy (sypialnia). Tam, gdzie kilku pracowników korzysta ze wspólnej łazienki i toalety, muszą one być czyszczone w zależności od potrzeb.

Zakład opłaca koszty czynszu takiego zakwaterowania.

Ekwiwalent za wyżywienie przy takim zakwaterowaniu według K.1.

3. Praca na podkładzie statków (w ruchu)

Elektromonter pracujący na pokładzie statku podczas rejsu, ma – jeśli istnieją ku temu warunki – korzystać z wyżywienia i kwatery przysługującej pokładowemu elektrykowi.

4. Warunki odpoczynku

Jeśli pracownicy są tym zainteresowani, zakład jest skłonny do współpracy z zatrudnionymi nad stworzeniem warunków umożliwiających pracownikom udział w różnych formach spędzania czasu wolnego.

J. Uwagi

1. Stawki ujęte w załączniku podlegają regulacji w tym samym terminie, co stawki państwowe i obowiązują od dnia 1 stycznia 2022 r.
2. Umowy zawarte w odniesieniu do konkretnej instalacji/obiektu tracą moc z zakończeniem robót na instalacji/obiekcie.

K. Stawki diet

1. Diety - barak, mesa i zakwaterowanie prywatne, na dobę	644,- kr
2. Diety - hotel/pensjonat, na dobę	713,- kr
3. Diety podczas podróży	
0-6 godz.	0,- kr
6-12 godz.	369,- kr
Ponad 12 godz.	686,- kr
Dieta podczas podróży z noclegiem (kiedy pracy nie było)	940,- kr
4. Zodatek na dobę	129,- kr
5. Dodatek nocny przy prywatnym zakwaterowaniu, gdzie pracobiorca sam opłaca koszty, na dobę	146,- kr

Uwaga:

Odliczenia z tytułu poszczególnych posiłków są w taki sposób dokonane:

- Za śniadanie - 20% stawki dietowej
- Za lunch – 30% stawki dietowej
- Za obiad/kolację – 50% stawki dietowej

§ 10 Szczególne warunki pracy

Uwaga:

Pracobiorcy nieposiadający świadectwa kwalifikacji zawodowych otrzymują takie same dodatki, co pracownicy wykwalifikowani.

A. Praca w zanieczyszczonych warunkach

Za pracę w szczególnie zanieczyszczonych warunkach wypłaca się dodatek w myśl umowy między zakładem i danym pracownikiem. Jakże dodatki mają być stosowane uzgadnia się przed rozpoczęciem pracy.

- Normalne warunki związane z budową nowych obiektów i remontami wszelkiego typu instalacji, nie generują dodatku za pracę w zanieczyszczonych warunkach.
- Dodatek za pracę w zanieczyszczonych warunkach wypłacany jest za tę liczbę godzin, w których praca wykonywana jest w tego rodzaju warunkach. Przy pracy wymagającej odzieży impregnowanej, kaloszy, rękawic gumowych itp. zapewnia je zakład.

Dodatek za pracę w zanieczyszczonych warunkach I:

Minimum 4% kwoty z § 3 A dla pracownika wykwalifikowanego

Przykład zastosowania:

- Przy pracy na obiektach budowlanych lub maszynach pokrytych smarem bądź temu podobne

- Przy uszczelnianiu przeciwpożarowym, gdzie używa się ogniotrwałej masy

Dodatek za pracę w zanieczyszczonych warunkach II:

Minimum 8% kwoty z § 3 A dla pracownika wykwalifikowanego

Przykład zastosowania:

- Przy pracy w chłodniach w toku eksploatacji
- Przy sprzątaniu/naprawach po pożarze instalacji elektrycznych
- Przy pracy w kopalniach
- Przy pracach remontowych lub rozbiórce, w warunkach wyjątkowego zanieczyszczenia pyłem / sadzą / tłuszczami / stężenia przykłej woni
- tunele, które są lub były eksploatowane.

Dodatek za pracę w zanieczyszczonych warunkach III:

W ekstremalnych przypadkach może być zawarta odrębna umowa.

B. Naprawy i prace instalacyjne na statkach:

1. Dodatek w wymiarze 9,5% do wynagrodzenia z § 3 A wypłacany jest za pracę na łodziach towarowych i na pokładach po załadunku i rozładunku ładunku węglowego. Dodatek wypłacany jest również za pracę na łodziach, w ładowniach i na pokładach po załadunku i rozładunku nieopakowanych ryb oraz na łodziach po połowach, gdzie warunki są porównywalne z wyżej wskazanymi. Dodatki te wypłacane są za czas, dopóki ładownie i pokład łodzi nie zostaną oczyszczone.

2. Dodatek w wymiarze 12,9% do wynagrodzenia z § 3 A wypłaca się za pracę w maszynowniach, gdzie usunięto płyty pomostowe / pokładowe lub gdzie maszyny główne są w trakcie remontów generalnych.

3. Za pracę na uszkodzonych łodziach, które nie są objęte punktami 1 i 2 wypłaca się dodatek za pracę w zanieczyszczonych warunkach pozostający w odpowiedniej proporcji do wyżej ustalonych stawek.

4. Powyższe dodatki za pracę w zanieczyszczonych warunkach nie obejmują napraw maszyn i aparatury, gdy praca wykonywana jest w warsztacie na lądzie. Za czyszczenie i szczególnie zanieczyszczone maszyny może być uzgodniony dodatek.

Uwaga:

Pracownicy nieposiadający świadectwa kwalifikacji zawodowych i praktykanci otrzymują takie same dodatki, co pracownicy wykwalifikowani.

C. Odrębne zasady postępowania dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa

1. Jeśli ma być wykonywana praca mogąca pociągać za sobą szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia, musi być opracowana pisemna instrukcja wskazująca sposób wykonania robót i przedsięwzięcia zapewniające bezpieczeństwo, jakie muszą zostać podjęte.

2. Wynagrodzenie oparte na wynikach pracy nie może być stosowane do robót wykonywanych zgodnie z punktem 1. Takie prace wynagradzane są według systemu stałych wynagrodzeń z § 3 A.

Praca na wysokościach

Przy pracy na wysokościach trzeba korzystać z rusztowań, podnośników lub innych urządzeń dźwigowych posiadających akceptację (skonsultować zasady bezpieczeństwa dot. rusztowań itd.). Za prace z podnośnika, dźwigu jezdnego, suwnicy musi być wypłacany dodatek w wymiarze 5,5% do wynagrodzenia z § 3 A dla wysokości od 7 do 12 metrów i dodatek 9,5% do wynagrodzenia z § 3 A dla wysokości od 12 do 30 m. Za pracę na wyższych wysokościach zawiera się umowy. Dla kominów fabrycznych i iglic kościelnych (piorunochrony itp.) zawiera się umowy.

Uwaga:

Nie wypłaca się dodatku za pracę na zaakceptowanym rusztowaniu, w tym na rusztowaniu jezdnym.

D. Onshore i inshore [Prace przybrzeżnolądowe i przybrzeżne]

Strony są zgodne, że podstawą do oceny czy ma zastosowanie dodatek za pracę w zanieczyszczonych warunkach, jest to, jakie są normalne warunki w szybach i na platformach dla pozostałych prac onshore i inshore. Za pracę w szczególnie zanieczyszczonych warunkach odbiegających od normalnych, przysługuje płatność zgodnie z umową zawartą na miejscu. Przykładem może być tu: - wstrzykiwanie cementu na grodzie – załadunek koncentratu rudy / rudy wzbogaconej, naprawy po pożarze itp. Jeśli chodzi o prace na wysokościach, strony są zgodne, że wytyczne ustalone w § 10 C pkt. 3 Krajowego Układu Zbiorowego obowiązują za czas w jakim praca jest zatwierdzona do wykonania z ławeczki bosmańskiej w szelkach bezpieczeństwa itp.

§ 11 Urlop wypoczynkowy

1. Urlop wypoczynkowy udzielany jest zgodnie z ustawą o urlopach wypoczynkowych.
2. Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy [feriepenger] wypracowany w minionym roku pracy, musi być wypłacony w ostatnim zwyczajnym dniu wypłaty wynagrodzeń przed urlopem, jednak najpóźniej tydzień przed rozpoczęciem urlopu. W przypadku rozwiązania stosunku pracy, wypracowany ekwiwalent urlopowy wypłacany jest w ostatnim zwykłym dniu wypłaty. Z rozliczenia wypłaty musi wynikać, w jaki sposób obliczono ekwiwalent urlopowy. Rozliczenie ekwiwalentu urlopowego może być odroczone do ostatniego dnia pracy, jeśli pracobiorca ma zmienne wynagrodzenie.

3. Pracownicy mający za sobą przynajmniej 3 miesięczny okres pracy w zakładzie, wypracowują prawo do ekwiwalentu urlopowego przez okres do 3 miesięcy w przypadku obowiązkowej służby w wojsku, obronie cywilnej i rezerwie zgodnie z przepisem ustawy o urlopach wypoczynkowych, § 10, pkt. 5 a, b, c. Ubezpieczenia społeczne wypłacają ekwiwalent urlopowy od zasiłków chorobowych, zgodnie z § 10 pkt. 4 a ustawy o urlopach wypoczynkowych. Na podstawie § 10 ustawy o urlopach wypoczynkowych organizacje główne uzgodniły, że ekwiwalent urlopowy z tytułu takiej absencji ma być obliczany na podstawie takich samych stawek zarobków, jakie obliczono w każdym poszczególnym zakładzie na użytek wypłaty wynagrodzenia za dni 1 i 17 maja.
4. Ustawowo ustalony dodatkowy urlop dla starszych wiekowo pracobiorców. Zakłada się, że życzenia pracowników dotyczące wykorzystania dodatkowego urlopu będą spełniane tak dalece jak to możliwe. Organizacje główne są jednak zgodne, co do tego, że nie można wymagać odłożenia wykorzystania dodatkowego urlopu do terminu powodującego istotne trudności w produkcji lub generalnie w sytuacji kadr pracowniczych zakładu. W takiej sytuacji zakład ma prawo wymagać, by pracownik wybrał inny termin wykorzystania przysługującego mu dodatkowego urlopu.
5. W odniesieniu do dodatkowego piątego tygodnia urlopu, zob. załącznik 10.

§ 12 Ekwiwalent za dni świąt kościelnych oraz 1 i 17 maja

System A

Tytułem odszkodowania za zarobki z pracy w te dni, pracownikom wynagradzanym na bazie płacy tygodniowej, dziennej, godzinowej lub akordowej, którzy nie pełnią obowiązków służbowych w wyżej wskazane dni, wypłaca się ekwiwalent zgodnie z następującymi zasadami:

I Ekwiwalent

1. Ekwiwalent ten wypłacany jest za pierwszy dzień nowego roku, Wielki Czwartek, Wielki Piątek, drugi dzień Wielkanocy, Święto Wniebowstąpienia Pańskiego, drugi dzień Zielonych Świątek oraz pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia, gdy te przypadają w dni tygodnia, które zgodnie ze stałym systemem pracy obowiązującym w zakładzie byłyby w innym wypadku zwykłymi dniami roboczymi.
2. Powołując się na § 3 Ustawy z dnia 26 kwietnia 1947 r. o 1 i 17 maja, organizacje są zgodne, że stawki za dni 1 i 17 maja muszą być skorelowane ze stawkami za ruchome dni świąt kościelnych. Ekwiwalent za ruchome dni świąt kościelnych i płatności za 1 i 17 maja muszą w obrębie każdego poszczególnego zakładu zostać ustalone dla dorosłych pracowników według sposobu obliczenia z

podziałem na grypy, jeśli strony nie osiągną zgodności, co do ustalenia ich na poziomie odpowiadającym przeciętnej godzinowej stawce zarobków w zakładzie dla wszystkich pracowników. Przepisy te nie stoją na przeszkodzie, by strony na poziomie zakładu uzgodniły inny system płatności.

Uwaga:

Podstawa przeciętnych zakładowych zarobków godzinowych obejmuje stałe dodatki, takie jak dodatek dla pracowników wykwalifikowanych, dodatek dla brygadzysty [bastillegg] i dodatek za pracę poza miastem. Wszystkie stałe dodatki uwzględnia się przy ustalaniu przeciętnych zakładowych zarobków godzinowych, w tym dodatki zmianowe, dodatki wewnątrzzakładowe, dodatki dla pracowników wykwalifikowanych, dodatki dla brygadzystów [bastillegg], dodatki za pracę poza miastem, dodatki inshore [prace przybrzeżne], wynagrodzenie akordowe, prace w zanieczyszczonych warunkach, dodatki wysokościowe oraz rekompensaty szelfowe. Wyłączone są rekompensaty za skrócony czas pracy, pod warunkiem, że ekwiwalent za dni świąt kościelnych obliczany jest poprzez podzielenie masy wynagrodzeń przez rzeczywiście przepracowany czas.

3. W stosunku do ruchomych dni świąt kościelnych w okresie Bożego Narodzenia i Nowego Roku, jako podstawę naliczenia wykorzystuje się dane z minionego 3 kwartału. Dla pozostałych dni świąt kościelnych oraz 1 i 17 maja wykorzystuje się 4 kwartał. Przepisy te nie stoją na przeszkodzie, by strony na poziomie zakładu mogły uzgodnić inny okres obrachunkowy. Jeśli w obszarze obowiązywania układu wypłaca się ogólne dodatki w okresie następującym po okresie obrachunkowym, wówczas są one doliczane przy wypłacie ekwiwalentu.
4. Ekwiwalent wypłacany jest za taką liczbę godzin, jaka stanowiłaby zwyczajny czas pracy tego dnia. Ekwiwalent redukuje się proporcjonalnie, jeśli zgodnie z obowiązującym systemem pracy w zakładzie, stosuje się ograniczony czas pracy w danym dniu tygodnia. Od ekwiwalentu dokonuje się odliczenia z tytułu pobierania zasiłku dla bezrobotnych itp., jaki pracownik - o ile ma to miejsce - otrzymuje za dany dzień w ramach wypłaty od pracodawcy lub z zakładu ubezpieczeń społecznych, a który w całości lub w części finansowany jest z obowiązkowym udziałem pracodawcy.
5. Dla młodych pracowników i praktykantów, kobiet i mężczyzn, ustala się jednakową płatność odpowiadającą przeciętnym zarobkom godzinowym w zakładzie dla tych pracowników, chyba że strony będą zgodne, co do innego systemu obliczenia.
6. Dla pracowników zakładów praktykujących systemy stałych wynagrodzeń wypłacany jest jednorodny ekwiwalent obliczony na podstawie zarobków godzinowych każdego pojedynczego pracownika w tygodniu, w którym przypada dany dzień świąteczny.

7. Dla pracowników wynagradzanych na bazie stawki tygodniowej, musi być dopuszczalne zawarcie umowy, by zamiast ekwiwalentu opartego na powyższych zasadach, zatrzymywali oni swoje pełne wynagrodzenie tygodniowe również w tygodniach obejmujących dni ruchomych świąt kościelnych lub 1 czy 17 maja.

Uwagi:

- a) Dodatkowo do płatności, jaka przysługuje danemu pracownikowi zgodnie z układem zbiorowym, pracownikom zmianowym wypłaca się 56,51 kr za każdą w pełni przepracowaną zmianę w dni świąt kościelnych przypadające w zwykły dzień tygodnia. Na dzień świąteczny liczy się do 3 zmian. Zwykle liczy się tu czas od godz. 22.00 w dniu poprzedzającym dany dzień świąteczny do godz. 22.00 w dniu świątecznym, ewentualnie w ostatnim dniu świątecznym. Powyższe przepisy obowiązują w zakresie, w jakim następujące dni przypadają w zwykłe dni tygodnia: Nowy Rok, Wielki Czwartek, Wielki Piątek, drugi dzień Wielkanocy, Święto Wniebowstąpienia Pańskiego, drugi dzień Zielonych Świątek oraz pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia. Od wyżej wspomnianych 49,94 kr nalicza się ekwiwalent urlopowy, natomiast nie nalicza się go od procentowych dodatków zmianowych czy dodatków za nadgodziny.
- b) Pracownikom zmianowym tracącym zmianę przed dniami świąt kościelnych z powodu przepisów Kodeksu Pracy [AML] o czasie pracy, przysługuje ekwiwalent za te zmiany jak za dzień święta kościelnego. W razie utraty części zmiany w te dni, ekwiwalent musi pozostawać w proporcji do straconego czasu pracy.

II Zasady wypracowywania uprawnień

Prawo do ekwiwalentu ma pracownik, który był zatrudniony w tym samym zakładzie przez przynajmniej 30 dni poprzedzających dni świąt kościelnych lub został zatrudniony później do pracy trwającej przynajmniej 30 dni. Jeśli chodzi o wypracowywanie tych uprawnień, 3 dni świąteczne w okresie Wielkanocy liczone są jako jedna jednostka i dwa dni świąteczne Bożego Narodzenia liczone są wraz z Nowym Rokiem jako jedna jednostka. Dla 1 i 17 maja obowiązują zasady określone w § 3 Ustawy z dnia 26 kwietnia 1947 r. o dniach 1 i 17 maja.

III Zasady dotyczące utraty uprawnień

1. Prawo do ekwiwalentu przysługuje za dni świąt kościelnych oraz 1 i 17 maja przypadających w okresie, gdy pracownik ma urlop wypoczynkowy lub jest czasowo zwolniony z obowiązku pracy z powodu wstrzymania działalności operacyjnej zakładu.
2. Jeśli pracobiorca posiadający przynajmniej 5 lat nieprzerwanego zatrudnienia w zakładzie otrzyma wypowiedzenie, u którego podstaw nie leżą okoliczności wygenerowane przez pracownika, a termin wypowiedzenia upływa w ostatnim dniu roboczym kwietnia lub grudnia, wówczas pracodawca musi wypłacić mu ekwiwalent odpowiednio za dzień 1 maja czy 1 stycznia.

IV Wyplata

Ekwiwalent wypłacany jest najpóźniej w ramach drugiej wypłaty następującej po dniu świątecznym. Za te dni świąteczne, które liczone są jako jedna jednostka, wypłaty dokonuje się najpóźniej w ramach drugiej wypłaty następującej odpowiednio po drugim dniu Wielkanocy czy pierwszym dniu nowego roku. Jeśli stosunek pracy ulega w tym terminie rozwiązaniu, wówczas ekwiwalent wypłaca się wraz z końcowym rozliczeniem.

V

Ekwiwalent liczony jest jako część zarobków i uwzględniany jest przy obliczeniu ekwiwalentu urlopowego. Nie jest uwzględniany przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 13 Zaliczkowanie wynagrodzenia w okresie choroby lub urlopu rodzicielskiego

Zakład wypłaca zaliczkowo wynagrodzenie za okres, kiedy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego, rodzicielskiego lub zasiłku związanego z ciążą.

Zaliczka jest ograniczana do kwoty zwracalnej z ubezpieczenia społecznego - chyba, że lokalne umowy postanawiają inaczej.

Pod warunkiem, że pracownik ma prawo do wypłaty ekwiwalentu urlopowego (feriepenger) w ramach ustawy o ubezpieczeniach społecznych, pracodawca pokrywa różnicę między stawką ekwiwalentu urlopowego w ustawie oraz stawką w krajowym układzie zbiorowym. Okres za który pracodawca wypłaca ekwiwalent jest ograniczony do okresu pokrycia z ubezpieczenia społecznego.

§ 14 Krótkie urlopy okolicznościowe

Jeśli chodzi o systemy udzielania krótkotrwałych urlopów okolicznościowych, we wszystkich zakładach muszą być zawarte układy w tym zakresie. Pod pojęciem krótkich urlopów okolicznościowych zgodnie z powyższymi zasadami rozumie się urlopy na nieodzowny czas trwające do 1 dnia, płatne według zwyczajnych stawek wynagrodzenia.

Systemy te muszą obejmować przynajmniej następujące przypadki urlopów okolicznościowych:

1. Urlop na okoliczność śmierci i uczestnictwa w pogrzebie członka najbliższej rodziny. Mówiąc o członku najbliższej rodziny ma się na uwadze osoby blisko spokrewnione z pracownikiem, jak małżonek/konkubent, dzieci, rodzeństwo, rodzice, teściowie lub wnuki, urlop okolicznościowy z tytułu pogrzebu pracownika

zakładu, tak by reprezentacja pracownicza z działu zmarłego mogła uczestniczyć w pogrzebie.

2. Urlop na okoliczność badania, leczenia, kontroli dentystycznej i lekarskiej oraz zabiegów u fizjoterapeuty i kręgarza na podstawie skierowania od lekarza.

Chodzi tutaj o przypadki, kiedy nie jest możliwe uzgodnienie wizyty poza godzinami pracy. W niektórych przypadkach pracobiorca zmuszony jest do odległych podróży. Takie przypadki nie są objęte niniejszym postanowieniem, jako że obejmuje ono wyłącznie krótkie urlopy okolicznościowe. Poza tym w ostatnio wspomnianym przypadku pracobiorca będzie najczęściej korzystać ze zwolnienia lekarskiego.

3. Urlop na resztę dnia pracy w przypadkach, gdy pracobiorca z powodu choroby musi opuścić miejsce pracy.
4. Urlop z powodu nagłego zachorowania domownika. Ma się tu na uwadze nagłe zachorowanie domownika, pod warunkiem, że nie można pozyskać innej pomocy, a obecność pracownika w domu jest bezwarunkowo nieodzowna. Również w tym przypadku obowiązują postanowienia o krótkich urloпах, po to by pracownik mógł znaleźć inne rozwiązanie w powstałej sytuacji.
5. Urlop dla małżonka/konkubenta, gdy jest to nieodzowne w związku z porodem lub hospitalizowaniem domownika.
6. Urlop na okoliczność przeprowadzki do nowego stałego miejsca zamieszkania.
7. Urlop na okoliczność dawstwa krwi, jeśli jest to trudne do przeprowadzenia poza godzinami pracy. Strony w każdym poszczególnym zakładzie zawierają bliższą umowę odnośnie do wytycznych w sprawie sposobu praktykowania systemu.
8. Urlop na okoliczność odprowadzenia dziecka idącego po raz pierwszy do przedszkola lub szkoły.
9. Kobiety karmiące piersią mają prawo do wolnego czasu, jaki im jest w tym celu potrzebny, przynajmniej pół godziny dwa razy dziennie lub mogą żądać skrócenia czasu pracy o maksymalnie jedną godzinę dziennie. Płatność za to jest ograniczona do maksymalnie 1 godziny dziennie i wygasa, gdy dziecko kończy 1 rok.
10. Udziela się urlopu okolicznościowego na confirmację własnych dzieci, ale każdy poszczególny pracobiorca ma obowiązek sam pisemnie uprzedzić zakład o terminie.

11. Urlop na okoliczność wezwania rodziców na wywiadówkę w szkole podstawowej, gdy ta nie może odbyć się poza godzinami pracy. Taki urlop udzielany jest na czas nieprzekraczający dwóch godzin.

12. Urlop na stawiennictwo na komisji poborowej

Uwaga:

- Pod pojęciem konkubenta/konkubiny rozumie się osobę zamieszkuje pod tym samym adresem, co pracownik przez okres przynajmniej 2 lat i w tym samym okresie zameldowaną w Rejestrze ludności pod tym samym adresem, co pracownik.

§ 15 Przepisy w sprawie regulacji dotyczących drugiego roku obowiązywania układu

1. Przepisy dotyczące regulacji układu między NHO – LO

Przed końcem pierwszego roku obowiązywania układu zostaną podjęte rokowania pomiędzy NHO i LO, lub organem upoważnionym przez LO, na temat ewentualnych regulacji płacowych w drugim roku obowiązywania układu. Strony są zgodne co do tego, że rokowania będą prowadzone w oparciu o aktualny w czasie prowadzenia rokowań stan sytuacji gospodarczej, prognozy na drugi rok obowiązywania układu oraz z uwzględnieniem rozwoju sytuacji cenowej i płacowej w pierwszym roku.

Stanowisko w sprawie wprowadzenia zmian w zbiorowych układach pracy na drugi rok obowiązywania układu zajmuje Zgromadzenie Przedstawicieli LO, lub organ upoważniony przez LO, oraz Zgromadzenie Przedstawicieli NHO. Jeśli strony nie dojdą do porozumienia, organizacja, która wystąpiła z żądaniem może w terminie 14 (czternastu) dni od zakończenia rokowań wypowiedzieć układ z zachowaniem 14 (czternasto) dniowego okresu wypowiedzenia (jednak do daty rozwiązania nie wcześniej niż 1 kwietnia 2025 r.)

2. Przepisy dotyczące regulacji układu między NHO Elektro – EI og IT Forbundet, kiedy mają miejsce koordynowane główne rewizje układów zbiorowych oraz dla drugiego roku trwania układu zbiorowego.

Wspólnym celem obu stron układu zbiorowego LOK jest, by rozwój poziomu płac w ramach LOK był odpowiedni do ogólnego rozwoju poziomu płac.

Strony są zatem zgodne, co do wprowadzenia następujących przepisów regulujących:

- A. Stałe stawki godzinowe, współczynnik akordowy oraz stawki za nadgodziny w § 8 podlegają regulacji na dzień 1 maja w pośrodkowym roku okresu obowiązywania układu, zgodnie z umówioną ramą w negocjach między LO a NHO na bieżący rok.
- B. Liczba procentowa, która wynika z punktu A stosuje się, by obliczyć podwyżkę w koronach, która ma być dodana do stawki wg § 3A dla pracowników

wykwalifikowanych. W obliczeniu jest uwzględniona różnica między poziomem płac dla umowy 60 w momencie negocjacji a średnim poziomem płac w poprzednim roku kalendarzowym [tzw „overheng” – „zwis”] oraz działanie podwyżki w skali całego roku. Należy odliczyć procentowy skutek, który § 3A ma na pozostałe przepisy płacowe. Stosowana ma być stawka godzinowa z poprzedniego roku dla umowy 60.

- C. W celu regulacji współczynnika akordowego stosuje się taką samą procentową stawkę jak wynosi podwyżka wynagrodzenia stawki wg § 3A.
 - D. Podstawa obliczenia stawek dla pracownika nieposiadającego świadectwa kwalifikacji zawodowych, skali płac dla praktykantów/uczniów w § 3A oraz §§ 4C i 4D są regulowane z taką samą podwyżką w koronach jak do stawki dla pracownika wykwalifikowanego.
 - E. Stawki za nadgodziny w § 8 są regulowane z taką samą stawką procentową jak wynika z punktu A.
- Kiedy mowa o statystyce dla umowy 60 (Główne liczby przedstawione w negocjacji płac LO-NHO) ma się na myśli statystykę umówionego wynagrodzenia, włącznie z premiami i niestałymi dodatkami.

§ 16 Protokoły dodatkowe do układu

1. Elektromechaniczne warsztaty naprawcze

Krajowy Układ Zbiorowy i Część 1 Taryfy płac akordowych w obecnym brzmieniu są obowiązujące dla elektromechanicznych warsztatów naprawczych, jednak w taki sposób, że nie ustala się żadnych stawek normatywnego wynagrodzenia za prace warsztatowe tych zakładów. Nie może to jednak być wykorzystywane do obniżenia generalnego poziomu płac. Postanowienie to nie obowiązuje zakładów objętych przepisami Dekretu Królewskiego z dnia 5 lutego 1965 r. Praktykanci elektromechanicznych warsztatów naprawczych podlegają przepisom edukacyjnym ustalonym dla tej grupy zawodowej. Poza tym wskazuje się na § 1 Krajowego Układu Zbiorowego.

2. Przepisy

Zakład udostępnia do dyspozycji pracowników nieodzowne aktualne ustawy i przepisy prawne, jak na przykład rozporządzenia i normy, do których przestrzegania obowiązani są monterzy w myśl wewnątrzzakładowego systemu kontroli. W przypadku rewizji przepisów i wprowadzania w nich zmian, zakłady muszą przeprowadzić niezbędne szkolenia dla zatrudnionych pracowników. Podst. LOK, § 5.3, ostatnie zdanie.

3. Prace z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

- a) Strony są zgodne, co do nieodzowności współdziałania zmierzającego do właściwego funkcjonowania służb bezpieczeństwa i higieny pracy, np. poprzez

wspieranie corocznych szkoleń i procesów informowania przedstawicieli załogi ds. BHP. Strony są zgodne, co do stworzenia płaszczyzny współpracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny w środowisku pracy w ramach organizacji NHO Elektro – EL og IT, aby następnie móc ocenić potrzebę stworzenia wspólnej komisji branżowej dla tej dziedziny.

b) Odnośnie do sprzętu pierwszej pomocy wskazuje się na wytyczne przepisów Państwowej Inspekcji Pracy [Arbeidstilsynet].

c) Wytyczne dotyczące jadalni, pomieszczenia do mycia i przebieralni oraz warunków sanitarnych.

Muszą być oddzielne szatnie żeńskie i męskie oraz toalety z własnym wejściem.

- I. Przed rozpoczęciem prac, zakład ma obowiązek - w przypadku nowych budów i większych prac renowacyjnych - wskazać wyposażone w niezbędną ogrzewanie pomieszczenie socjalne do spożywania posiłków i odpoczynku, przeznaczone do pobytu pracowników w czasie pauz. Do tego celu mogą być wykorzystywane standardowe przewoźne baraki. Pomieszczenie musi być wyposażone w funkcjonujący zamek i zakład ma obowiązek utrzymywania pomieszczenia w czystości.
- II. Poza pomieszczeniem przeznaczonym do spożywania posiłków i odpoczynku, zakład ma obowiązek zadbania o przebieralnię i pomieszczenie higieniczno-sanitarne umożliwiające – podczas opadów lub gdy wymaga tego charakter robót – suszenie odzieży roboczej i obuwia. Pomieszczenie to musi być wyposażone w funkcjonujący zamek, aby umożliwić przechowywanie w nim obuwia i odzieży roboczej.
- III. W powiązaniu z wyżej wskazanymi pomieszczeniami musi być dostęp do sanitariatów wyposażonych w jeden klozet na każdą napoczętą liczbę 20 ludzi/mężczyzn, jeśli zainstalowane są urynały.
- IV. Dla innych prac, gdy tylko pozwolą na to warunki, zakład musi zadbać o miejsce przeznaczone na przerwy na posiłki, możliwość zmiany odzieży i umycia się oraz dostęp do toalety.

Uwagi:

W nawiązaniu do § 10-9 Kodeksu Pracy, następujące warunki są zadowalające:

- W prywatnych domach każde ogrzewane, czyste, ładne i dobrze oświetlone pomieszczenie, w którym jest możliwość porządnego siedzenia przy stole, akceptuje się jako w pełni odpowiednie jadalnie.
- Zakłady klienta (przemysł). Stołówki pracownicze i jadalnie.
- W takich instytucjach jak kościoły, szkoły, szpitale, zakłady penitencjarne itp. uznaje się istniejące jadalnie/stołówki za w pełni odpowiednie jadalnie.

Wytyczne te obowiązują do czasu wydania ewentualnych przepisów Głównego Urzędu Pracy [Arbeidsdirektoratet] dotyczących branży budownictwa.

4. Mechanicy i spawacze

Przy pracach instalacyjnych obejmujących większe roboty z zakresu obróbki żelaza, firmy mogą mieć potrzebę zatrudnienia mechaników i spawaczy do wykonania tych robót. Pracownicy wykwalifikowani wynagradzani są wówczas zgodnie z § 3, wynagrodzenia dla pracowników wykwalifikowanych, przy czym uczestniczą we wspólnym akordzie zbiorowym w myśl postanowień układu. Warunkiem uznania za pracownika wykwalifikowanego jest zdany egzamin z przygotowania zawodowego, zgodnie z ustawą o edukacji po odbyciu praktyk na mocy kontraktu lub po zdobyciu praktyki zgodnie z ustawą.

5. Elektrycy serwisowi i technicy elektronaprawy

Zob. załącznik 4

6. Współpraca w zakresie bezpieczeństwa pracy

NHO Elektro i EL og IT podkreślają potrzebę zapewnienia bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót na urządzeniach i instalacjach elektrycznych. Strony zobowiązują się zatem do wzajemnego informowania o skierowaniu do władz lub innych organizacji opinii i podejmowaniu działań w tym względzie. Strony są ponadto nastawione na współpracę w kwestiach związanych z przepisami dotyczącymi tej dziedziny.

7. Statystyka branżowa

Strony są zgodne co do istnienia potrzeby opracowywania odrębnej statystyki płacowej dla branży. Dane podstawowe do celów statystycznych na dzień 31.12 mają być przesyłane co roku – najpóźniej do końca 1 kwartału następnego roku. Organizacja NHO Elektro jest odpowiedzialna za zbieranie danych statystycznych. Statystyka opracowywana jest z podziałem na województwa.

Statystyka branżowa ma obejmować następujące dane:

- Suma stałych wynagrodzeń pracowników wykwalifikowanych
- Suma godzin pracy pracowników wykwalifikowanych opłacanych stałym wynagrodzeniem
- Suma wynagrodzeń opartych na efektywności dla pracowników wykwalifikowanych
- Suma godzin opłacanych wynagrodzeniem opartym na efektywności dla pracowników wykwalifikowanych
- Suma zmiennych dodatków dla pracowników wykwalifikowanych
- Nadgodziny pracowników wykwalifikowanych
- Procentowa absencja chorobowa w obszarze obowiązywania LOK
- Liczba pełnych roboczo-etatów w obszarze obowiązywania LOK

Wszystkie wyżej wskazane parametry, z wyjątkiem rejestracji liczby zatrudnionych i absencji chorobowej, mają być oparte na danych dotyczących pracowników wykwalifikowanych. Mężowie zaufania w każdym poszczególnym zakładzie muszą

otrzymywać kopie zakładowych materiałów statystycznych i mieć możliwość ich przedyskutowania. Wyżej wskazane materiały statystyczne są informacjami poufnymi.

8. Narzędzia i odzież robocza

Zakład ma każdorazowo obowiązek zapewnić każdemu pracownikowi niezbędne, odpowiednie i praktycznie stosowne narzędzia, sprzęt ochronny i odzież roboczą, które są dostosowane do pory roku i miejsca pracy oraz do każdej/każdego pracownicy/pracownika, kiedy model unisex nie jest zadowalający. Zakład pracy ma odpowiedzialność za to, by potrzebne wymagania, co do BHP i certyfikatów, zostały przestrzegane.

9. Opłata za administrację systemów taryf akordowych

Zakłady wpłacają za każdy płacowy okres rozliczeniowy kwotę odpowiadającą 0,3% łącznej masy wynagrodzeń objętych postanowieniami Krajowego Układu Zbiorowego. Kwota ta jest wpłacana do EL & IT Forbundet, a przy ustanowieniu tego systemu stanowi potrącenie od kwoty z § 3 A w wysokości 0,36 kr.

Dokumentacja

NHO Elektro otrzymuje corocznie potwierdzone przez biegłego rewidenta sprawozdanie na temat wykorzystania pochodzących stąd środków, najpóźniej w terminie do 30.06. Rozliczenie to prowadzone jest odrębnie od pozostałej księgowości EL og IT Forbundet. Istotne odchylenia od przewidywanej kwoty potrąceń uprawniają strony do zażądania wprowadzenia zmian.

10. Imigranci

Strony są zgodne, że zarówno na poziomie centralnym jak i lokalnym trzeba pracować nad przygotowaniem warunków do tego, by imigranci w większym stopniu wybierali pracę w branży elektroinstalacyjnej i elektrotechnicznej. Na tej podstawie strony powinny lokalnie dyskutować aktualne dla zakładów zagadnienia związane z rekrutacją imigrantów, jak na przykład wprowadzanie praktycznych ułatwień oraz nauki językowej.

11. Kompetencje komisji akordowej

Naczelnym celem działania komisji jest każdorazowe posiadanie aktualnych cenników akordowych.

Ustanawia się stałą komisję ds. wynagrodzeń opartych na efektywności obejmującą przedstawicielstwo 3-3. W razie potrzeby, strony mają możliwość wezwania osób wyspecjalizowanych. Komisja ta ma pełnić funkcje wynikające z Taryfy płac akordowych, pkt. 140-15, i co roku w terminie do 30 kwietnia przedstawiać nowowprowadzone na listę ceny i materiały.

W razie konieczności muszą być przeprowadzone badania dotyczące czasu wykonania w myśl określonych kryteriów opracowanych przez komisję.

Ustalanie cen wykonywane jest zgodnie z zasadą z pkt. 135-10 Taryfy płac akordowych.

12. Zlecenie robót innemu podmiotowi

Strony są zgodne co do wagi prac na rzecz zwiększenia atrakcyjności i solidności branży. Tam, gdzie własne kadry pracownicze nie są wystarczające, trzeba przedyskutować przedsięwzięcie różnych działań – w tym możliwość rozszerzenia stałego zatrudnienia, por. Umowa Główna, § 9-3.

Strony zainteresowane są zapobieganiem socjalnemu dumpingowi oraz odpowiednim, zgodnym z norweskimi przepisami i układami oraz prawem międzynarodowym, postępowaniem z wyzwaniem, jakie rodzą się w związku z umiędzynarodowieniem i swobodą poruszania się na rynku pracy i usług.

Jeśli zakład chce zlecić część robót innemu wykonawcy, trzeba to uprzednio poddać rokowaniom z zakładowymi mężami zaufania, por. Umowa Główna, § 9-3.

Z protokołu powinno wynikać, jakie są potrzeby kadrowe, uzasadnienie zaniechania rozszerzenia zatrudnienia oraz zasięg i czas wykonania zlecenia.

Kierownictwo zakładu musi na żądanie udokumentować wobec mężów zaufania, że podwykonawcy mają uregulowane warunki płacy i pracy. Warunki płacy i pracy, jakie zakładowi mężowie zaufania pojmują jako niestosowne w myśl centralnych układów zbiorowych w danych obszarach mogą zostać poddane dyskusji z zakładem.

Na wniosek mężów zaufania, zakład musi ich poinformować o tym jak dostosowano warunki, by pracownicy zatrudnieni u podwykonawców, którzy tymczasowo wykonują roboty w zakładzie, mieli zapewnione warunki mieszkaniowe i warunki pracy zgodne z § 9 i.

Jeśli zlecenie robót powoduje, że zakład z tego powodu musi tymczasowo zwolnić od obowiązku pracy lub wypowiedzieć pracę zatrudnionym na stałe pracownikom, wówczas zlecenie robót może być uznane za sprzeczne z Kodeksem Pracy § 15-7 i Głównym Układem Zbiorowym § 8-1 nr 1. Mężowie zaufania mogą żądać negocjacji w tej sprawie.

13. Urlop rodzicielski

W związku z lokalnymi negocjacjami płacowymi, zakład musi również brać pod uwagę pracobiorców nieobecnych z powodu urlopów rodzicielskich.

14. Urlop opiekuńczy zgodnie z Kodeksem Pracy § 12-3 uprawnia do normalnego wynagrodzenia w okresie urlopu.

(Tekst ustawy AML, § 12-3: W związku z urodzeniem dziecka, ojcu dziecka przysługuje prawo do dwóch tygodni urlopu na pomoc matce dziecka. Jeśli rodzice dziecka nie mieszkają razem, prawo do takiego urlopu może być wykonane przez inną osobę wspomagającą matkę dziecka).

15. Osobista integralność w życiu zawodowym

Wprowadzenie elektronicznych systemów zbierania i przechowywania danych dotyczących każdego pojedynczego pracownika lub jego poruszania się, na przykład wprowadzenie systemu zarządzania parkiem samochodowym, muszą być przedyskutowane w myśl Głównego Układu Zbiorowego 9-13 i aneksu IV. Trzeba również przedyskutować, kto może mieć wgląd do zebranych danych, do jakich celów mogą być one wykorzystywane, w jaki sposób i jak długo mają być one przechowywane.

§ 17 Najem i wynajem pracowników

Najem i wynajem pracowników w dziedzinach zawodowych będących przedmiotem układu musi przebiegać według następujących zasad:

1. Najem i wynajem pracowników musi być przedyskutowany z mężami zaufania, zgodnie z postanowieniami § 9.3 Głównego Układu Zbiorowego i zgodnie z przepisami AML, § 14-13 o najmie i wynajmie pracowników. Pracownicy, którzy są wynajęci muszą otrzymać na piśmie wszelkie potrzebne informacje związane z zleceniem.
2. Pracownicy mogą być wynajmowani wyłącznie z zakładów zatwierdzonych jako zakłady edukacyjne i posiadające produkcję własną, tak by spełniały wymogi określone § 14-13 nr 1 AML (maksymalnie 50% zatrudnianych przez zakład pracowników może być wynajęta). Strony mogą dokonać wyłączenia punktu 2 w stosunku do zakładów zagranicznych.
3. Jeśli w zakładzie najującym wynagrodzenia oparte są na efektywności, to najęci pracownicy muszą uczestniczyć w tej formie wynagrodzeń.
4. W razie pracy opartej na stałym wynagrodzeniu zgodnie z LOK § 3 E w zakładzie najującym, zakład wynajmujący może stosować własne stałe umowy płacowe, jeśli te zostały zawarte zgodnie z LOK § 3 E. Poza tym warunki pracy muszą być stosowne do postanowień układu o warunkach zatrudnienia dla danej instalacji/obiektu/projektu.
5. Najem/wynajem może mieć miejsce wyłącznie między zakładami o uregulowanych warunkach płacy i pracy. W razie takiego najmu, zakład na wniosek mężów zaufania musi udokumentować warunki płacy i pracy obowiązujące w przedsiębiorstwie, gdy najęci pracownicy mają pracować w dziedzinie działalności objętej LOK, por. § 1.
6. W razie najmu pracowników z zagranicy, zakład wynajmujący musi pisemnie potwierdzić, że układ o warunkach zatrudnienia dla danej instalacji/projektu stanowi podstawę danego zlecenia pracy.
7. W razie najmu mniej niż 10 procent zatrudnionych w danej dziedzinie zawodowej, decyzję trzeba przedyskutować z mężami zaufania. W razie najmu ponad 10 procent zatrudnionych w danej dziedzinie zawodowej, decyzja musi być uzgodniona z mężami zaufania.
8. W razie najmu kadry elektroinstalacyjnej i elektrotechnicznej, zakład musi - na zapytanie - móc okazać mężom zaufania zestawienie niezbędnych kwalifikacji

zawodowych najętego personelu i jego przeszkolenia w zakresie przepisów bezpieczeństwa FSE.

Uwagi:

Odnosnie rozumienia § 17 przez strony wskazuje się na wspólne oświadczenie z 19.12.2006, p. załącznik 14.

Do punktu 4: W przypadku wynagradzania zagranicznych pracobiorców wymagane jest, by zakład dostosował wynagrodzenia do postanowień Krajowego Układu Zbiorowego § 3 E.

Podnoszenie kompetencji zawodowych, ośrodek rozwojowy itd. Ośrodek Rozwojowy Branży Elektroinstalacyjnej i Elektrotechnicznej (ELBUS)

1. Głównym zadaniem ELBUS jest podnoszenie kompetencji wśród pracowników wykwalifikowanych i pozostałych zatrudnionych w branży, szerzenie wiedzy o postępie rozwojowo-badawczym i przyczynianie się do rozwoju organizacji w zakładach.
2. ELBUS ma się przyczyniać do wzmacniania pozycji doskonalenia zawodowego w branży. A to poprzez wspieranie regionalnej współpracy między stronami. Może być przyznawane wsparcie na regionalne przedsięwzięcia edukacyjne uzgodnione przez lokalne organizacje należące do NHO Elektro i EL og IT.

Ośrodek ELBUS jest zorganizowany w następujący sposób:

- ELBUS ma własny zarząd i statut
- Celem zapewnienia efektywnego wykorzystania środków stosownie do indywidualnych potrzeb stron i celu tego systemu, środki wpływające do ELBUS dzielone są między strony.
- Środki mają być dzielone zgodnie z celem opisanym powyżej w punktach 1 i 2.
- Każda ze stron składa zarządowi sprawozdania z prowadzonej przez siebie działalności i rachunkowości.
- Strony powinny priorytetowo traktować przyznawanie środków na projekty, którymi zainteresowane są obie strony i współpracować nad ich realizacją.

Przeprowadzenie tego systemu jest opisane we wspólnym piśmie informacyjnym znajdującym się na stronach internetowych obu stron tego układu: www.elogit.no i www.nhoelektro.no.

Opłata taryfowa i opłata na ELBUS naliczane są procentowo od:

1. Płac naliczanych według stawek godzinowych (§ 3 A, B, C, D, E) włącznie z dodatkiem dla pracowników wykwalifikowanych.
2. Płac akordowych (zaliczkowa płaca zasadnicza, rozliczenie akordu § 4 A i B). Płac naliczanych zależnie od produktywności pracy, działalność onshore (zaliczkowa płaca zasadnicza i nadwyżka) § 4 C.
3. Płac naliczanych zależnie od produktywności, działalność na statkach (zaliczkowa płaca zasadnicza i nadwyżka) § 4 D.
4. Płac za prace, które nie są wykonywane w systemie akordowym.
5. Wynagrodzeń płaconych za ten okres zwolnień chorobowych, w którym wypłata świadczenia ciąży na pracodawcy.

Jak wynika z powyższych punktów podstawa obrachunkowa nie zawiera dodatku za nadgodziny, prace na wysokościach, prace w zanieczyszczonych warunkach ani dodatku dla basów.

Załącznik 2

Wspólne oświadczenie NELFO i NEKF w sprawie § 9 Krajowego Układu Zbiorowego

§ 9 Krajowego Układu Zbiorowego dotyczy wyłącznie pracobiorców, którzy nie mogą korzystać z kwatery nocnej we własnym domu. Dlatego normalnie § 9 stosowany jest z zasady w przypadkach, gdy zakład podejmuje się wykonania zleceń w dużej odległości od miejsca zatrudnienia (zakładu), a pracobiorcy zamieszkują w pobliżu miejsca zatrudnienia. Ponadto w ostatnich latach coraz częściej zdarza się, że zakłady akceptują pracobiorców z miejscem zamieszkania odległym od miejsca zatrudnienia (zakładu), jako że wykonywanie danych obowiązków służbowych, jak to ma miejsce w sektorze offshore, również odbywa się w dużej odległości od zakładu. W takiej sytuacji wymóg zamieszkania w pobliżu zakładu jest mało lub wcale nie jest aktualny.

Doświadczenie pokazuje, że powstają takie sytuacje, gdy zlecenia w miejscach odległych od miejsca zatrudnienia (zakładu) zanikają. Jeśli sytuacja taka ma charakter permanentny, strony są zgodne, co do tego, że można wprowadzić wymóg zmiany miejsca zamieszkania, jako warunek dalszego zatrudnienia. Takie sprawy muszą być przedyskutowane z mężami zaufania, zgodnie z intencjami Głównego Układu Zbiorowego. W przypadkach takich musi być wypłacana rekompensata w myśl § 9 za zadania zlecane pracownikowi w okresie przejściowym. Okres przejściowy obowiązuje do chwili przeprowadzki lub upływu ustawowego okresu wypowiedzenia. Jeśli sytuacja wygląda w ten sposób, że w krótszych okresach np. 3-6 miesięcy, zawodzi możliwość zatrudnienia w ramach zleceń na odległych delegacjach, może być aktualne zawarcie odrębnej umowy o pracę na terenie zakładu (w miejscu zatrudnienia) celem uniknięcia wypowiedzeń lub czasowych zwolnień od obowiązków służbowych tych pracowników, którzy nie mogą albo nie życzą sobie zmiany miejsca zamieszkania. Takie umowy zawierane z każdym pojedynczym pracownikiem i zatwierdzone przez mężów zaufania mają umożliwić [pracownikom] zatrudnienie w zakładzie w tym okresie, przy czym zakład ma być pomocny z załatwieniem tymczasowego zakwaterowania i nie mają zastosowania postanowienia § 9. Należy sprecyzować, że takie rozwiązanie jest dobrowolne i wymaga zgody obu stron. Roszczenia z tytułu diet i ekwiwalentu za dojazdy są też w poszczególnych przypadkach wnoszone przez pracobiorców zatrudnionych do pracy w bezpośredniej bliskości miejsca zatrudnienia, ale zamieszkałych w odległości wymagającej noclegu.

Są to okoliczności, których § 9 z zasady nie obejmuje, chyba że zakład wcześniej zaakceptował oddalenie miejsca zamieszkania poprzez wypłatę diet lub innych ekwiwalentów za przejazdy bądź poprzez określenie ustosunkowania do § 9 w umowie o zatrudnienie. Strony na poziomie zakładowym wzywa się do wypracowania takiej praktyki i opracowania takich warunków stosunku zatrudnienia każdego

pracownicy, jakie będą pozostawać w zgodności z przedstawionymi tutaj intencjami i wykładnią. Unikanie zróżnicowanego traktowania pracowników należy nadto do kwestii o najwyższym znaczeniu.

Organizacje będą w związku z tym zasięgać bieżących informacji o interpretacji i stosowaniu niniejszego układu.

Najem pracowników z przedsiębiorstw udostępniania pracowników / agencji pracy tymczasowej

1. Najem pracowników z przedsiębiorstw udostępniania pracowników / agencji pracy tymczasowej

Strony są zgodne co do wagi prac na rzecz zwiększenia atrakcyjności i solidności branży. Tam, gdzie własne kadry pracownicze nie są wystarczające, musi być dyskutowane przedsięwzięcie różnych działań – w tym możliwość rozszerzenia stałego zatrudnienia, por. Główny Układ Zbiorowy, § 9-3.

Strony są zainteresowane zapobieganiem „socjalnemu dumpingowi” oraz odpowiednim, zgodnym z norweskimi przepisami i układami oraz prawem międzynarodowym, postępowaniem z wyzwaniem, jakie rodzą się w związku z umiędzynarodowieniem i swobodą poruszania się na rynku pracy i usług.

Jeśli zakład chce nająć pracowników, trzeba to uprzednio poddać rokowaniom z zakładowymi mężami zaufania, por. Główny Układ Zbiorowy, § 9-3.

Z protokołu z rokowań winno wynikać, jakie są potrzeby kadrowe zakładu, uzasadnienie zaniechania rozszerzenia zatrudnienia oraz zakres i czas najmu.

Kierownictwo zakładu musi na żądanie wykazać wobec mężów zaufania, że najęte kadry pracownicze mają uregulowane warunki płacy i pracy. Warunki płacy i pracy, jakie zakładowi mężowie zaufania pojmują jako niestosowne w myśl centralnych układów taryfowych w danych obszarach mogą zostać poddane dyskusji z zakładem.

Zakład musi informować wybranych przedstawicieli związkowych o tym jak dostosowano warunki, by pracownicy zatrudnieni w zakładzie wynajmującym, którzy tymczasowo wykonują roboty w zakładzie, mieli zapewnione warunki mieszkaniowe i warunki pracy zgodne z § 9 i.

2. Warunki płacy i pracy dotyczące najmu pracowników z przedsiębiorstw udostępniania pracowników / agencji pracy tymczasowej

2.1 Dopóki trwa stosunek najmu, zatrudnieni w przedsiębiorstwach udostępniania pracowników/agencjach pracy tymczasowej muszą korzystać z takich samych warunków płacy i pracy, jakie obowiązują w zakładzie ich najmującym, zgodnie z AML § 14-12 a, (projekt ustawy w Prp 74L).

Postanowienie to powoduje, że uprawnienia emerytalne nie są objęte zasadą równego traktowania. Jeśli przedsiębiorstwo udostępniania pracowników / agencja pracy tymczasowej nie jest związana układem zbiorowym zawartym między LO i zjednoczeniem pracodawców, nie obowiązują Załączniki Zbiorowe 3, 6, 7, 8, i 9 do LOK.

2.2 Zakład najmujący ma obowiązek udzielenia przedsiębiorstwu udostępniającemu pracowników / agencji pracy tymczasowej informacji niezbędnych do spełnienia

warunku równego traktowania wynikającego z punktu 2.1, a także zobowiązania przedsiębiorstwa udostępniającego pracowników / agencji pracy tymczasowej do spełnienia tego warunku.

Jeśli najęci pracobiorcy mają pracować w dziedzinie objętej układem, wówczas na prośbę mężów zaufania, zakład musi przedstawić dokumentację dotyczącą warunków płacy i pracy obowiązujących w przedsiębiorstwie udostępniania pracowników / agencji pracy tymczasowej.

2.3 Umowa Główna, rozdział 6, obowiązuje również w stosunku do pracowników najętych z następującym wyjątkiem: Jeśli zakład wynajmujący jest związany Umową Główną zawartą między LO i NHO, spory z tytułu warunków płacy i pracy wynajętego pracownika leżą w gestii stron zakładu wynajmującego. Mężowie zaufania i reprezentanci zakładu ze strony najemcy mogą na zapytanie służyć pomocą w negocjacjach udzielając informacji na temat układów obowiązujących w zakładzie najmującym.

Jeśli zakład wynajmujący nie jest związany Umową Główną zawartą między LO i NHO, wówczas mężowie zaufania w zakładzie najmującym podjąć z najemcą kwestie twierdzeń o naruszaniu zasady równego traktowania w myśl punktu 2.1, tak by najemca mógł wyjaśnić i ewentualnie skorygować sytuację.

2.4 Najęci pracobiorcy muszą być przedstawieni mężom zaufania w zakładzie najmującym. Strony na poziomie lokalnym muszą dyskutując kwestię najmu przedyskutować również kwestię nakładów przeznaczonych na pracę mężów zaufania, por. Umową Główną [HA] § 5-6.

Uwaga: Pkt. 2.1, 2.2, 2.3 i 2.4 podlegają wykonaniu jednocześnie z wejściem w życie zmian w ustawie, por. Projekt ustawy Prp 74 L(2011-2012).

3. Zatrudnieni w agencjach pracy tymczasowej

Postanowienia tego załącznika regulują stosunki z przedsiębiorstwami udostępniania pracowników / agencjami pracy tymczasowej objętymi niniejszym układem, por. § 1, rozdział 4.

1. Niniejszy układ może być wprowadzony jak układ zbiorowy pracy obowiązujący w przedsiębiorstwach udostępniania pracowników / agencjach pracy tymczasowej zatrudniających pracowników, którzy zostają wynajęci i wykonują pracę w dziedzinie objętej niniejszym układem, por. § 1, rozdział 4.
2. pracobiorcy muszą mieć pisemną umowę o pracę zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy [AML].
3. dla wszystkich zleceń roboczych musi być wystawiona umowa dotycząca zlecenia zawierająca wszystkie odpowiednie informacje na temat rodzaju zlecenia, jego przedmiotu i czasu wykonania.
4. Wypowiedzenie i zwolnienie dyscyplinarne obowiązują zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.

5. Jeśli pracobiorca otrzyma propozycję zatrudnienia w zakładzie najmu, może on/ona na podstawie wypowiedzenia zakończyć stosunek zatrudnienia po upływie okresu wypowiedzenia, chyba że strony uzgodnią inaczej. W okresie wypowiedzenia pracobiorcy przysługuje prawo do kontynuowania pracy w zakładzie najmu, jeśli zlecenie jest w toku.
6. W przypadku wynajmu do zakładu związanego niniejszym układem, obowiązują warunki płacy i pracy stosowane w zakładzie najmu, por. załącznik xx pkt. 2.1.
7. Przy wynajmie do zakładu, który nie jest związany niniejszym układem, obowiązują warunki płacy i pracy umówione w zakładzie wynajmującym, o ile nie są one sprzeczne z wymogiem równego traktowania określonego Kodeksem Pracy.
8. Obowiązek płacowy realizowany jest zgodnie z umową o pracę danego pracobiorcy. W razie tymczasowego zwolnienia z obowiązków pracowniczych z uwagi na sytuację zakładu lub wygaśnięcia stosunku pracy obowiązuje Kodeks Pracy i Umowa Główna.

Protokolarne suplementy:

1. Strony przyjmują za podstawę, że LO wypowie Umowę przedwstępną dla branży usług pracy tymczasowej zawartą między LO i NHO.
2. Strony są zgodne, by w okresie obowiązywania układu zbiorowego praktykować H 3-7(2) ustęp drugi, w taki sam sposób jak to praktykowano w stosunku do obecnej Umowy przedwstępnej dla branży usług pracy tymczasowej.

Jeśli nie dojdzie do porozumienia w kwestii kontynuowania tej praktyki, obowiązuje H 3-7 (2) ustęp drugi w zwyczajny sposób od przeprowadzenia rewizji układu zbiorowego w 2014 r.

Wspólna wypowiedź stron z dnia 19.12.2006 r. dotycząca najmu kadr pracowniczych: Ustęp 13, linia druga, dodaje się, co następuje po „§ 16, pkt. 12”: i załącznik 14.