

UMOWA

między

Związkiem

Przedsiębiorców i

Pracodawców a

Związkiem Zawodowym „Efling”

Obowiązuje od 1 kwietnia 2019 r. do
1 listopada 2022 r .

SPIS TREŚCI:

Str.

1. ROZDZIAŁ I Wynagrodzenie 10

1.1.	Wynagrodzenie.....	10
1.2.	Zmiany wynagrodzeń w okresie obowiązywania umowy.....	16
1.3.	Minimalny dochód z tytułu pracy w pełnym wymiarze godzin.....	17
1.4.	Dodatek grudniowy i dodatek świąteczny	18
1.5.	Dzielnik wynagrodzenia zasadniczego.....	19
1.6.	Prawa młodocianych i młodych dorosłych.....	19
1.7.	Dodatek z tytułu godzin nadliczbowych	19
1.8.	Wezwanie do pracy	19
1.9.	Półowa i pełne wynagrodzenie zasadnicze.....	20
1.10.	Przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia oraz pasków płacowych.....	20
1.11.	Stała stawka tygodniowa.....	21
1.12.	Dodatki do wynagrodzenia i dodatkowe korzyści.....	21
1.13.	Nowe zawody.....	21
1.14.	Umowy o pracę i porozumienia o warunkach zatrudnienia	21
1.15.	Przepisy o konkurencji.....	23
1.16.	Wynagrodzenie w walucie obcej	24
1.17.	Zaświadczenia i płatności za nie	25
	Protokół dotyczący zaświadczeń załączonych do podań o pracę	25

2. ROZDZIAŁ II Godziny pracy 26

2.1.	Praca w podstawowym systemie czasu pracy.....	26
2.2.	Godziny nadliczbowe.....	26
2.3.	Święta	26
2.4.	Minimalny odpoczynek	27
2.5.	Rejestr czasu pracy	29
2.6.	Prawa osób pracujących przez część dnia	30
2.7.	Zmiana etatu pracy i/lub godzin pracy	30
2.8.	Urlop zamiast godzin nadliczbowych.....	30
2.9.	Kursy	31
2.10.	Dyżury.....	31
	Protokół dotyczący skrócenia minimalnego odpoczynku.....	32

3. ROZDZIAŁ III Przerwy na posiłek i kawę, koszty wyżywienia i transportu 33

3.1.	Przerwy na posiłek i kawę w podstawowym systemie czasu pracy	33
3.2.	Przerwy na posiłek i kawę w godzinach nadliczbowych	33
3.3.	Praca w przerwach na posiłek i kawę	33
3.4.	Dodatki żywnościowe	33
3.5.	Wynagrodzenie w czasie delegacji	34

4. ROZDZIAŁ IV Wynagrodzenie urlopowe 36

4.1.	Wynagrodzenie urlopowe.....	36
4.2.	Choroby i wypadki w czasie urlopu	37

5. ROZDZIAŁ V Udział przedsiębiorstw w układach zbiorowych pracy	38
5.1. Definicja	38
5.2. Cele	38
5.3. Zezwolenie na negocjacje	38
5.4. Konsultanci	39
5.5. Przedstawiciele pracowników – reprezentacja w negocjacjach	39
5.6. Przekaz informacji	39
5.7. Dopuszczalne odstępstwa	40
5.8. Wynagrodzenie pracowników	41
5.9. Wejście w życie, zakres oraz okres obowiązywania	41
5.10. Wpływ umowy zakładowej na warunki zatrudnienia	42
5.11. Skrócenie czasu pracy	42
5.12. Rozstrzyganie sporów	43
5.13. Przykład udziału przedsiębiorstwa	44
6. ROZDZIAŁ VI Prawo pierwszeństwa do pracy.....	45
6.1. Prawo pierwszeństwa	45
7. ROZDZIAŁ VII Warunki i higiena	46
7.1. Warunki	46
7.2. Pomieszczenie na positek	46
7.3. Sprzęt ochronny	46
7.4. Praca młodocianych i młodych dorosłych	47
7.5. Przekaz informacji	47
8. ROZDZIAŁ VIII Wypłata wynagrodzenia w razie choroby lub wypadku oraz ubezpieczenie wypadkowe.....	48
8.1. Wynagrodzenie chorobowe	48
8.2. Wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe	49
8.3. Pojęcia związane z wynagrodzeniem	49
8.4. Wypłata wynagrodzenia chorobowego	49
8.5. Choroba dzieci oraz urlopy z powodu nieprzewidzianych okoliczności	50
8.6. Urlop rodzicielski oraz opieka przedporodowa	50
8.7. Ubezpieczenie na wypadek śmierci, następstw nieszczęśliwych wypadków oraz na wypadek inwalidztwa	51
Protokół dotyczący niezdolności do pracy wskutek choroby	53
Protokół dotyczący zaświadczeń lekarskich	53
9. ROZDZIAŁ IX Narzędzia i odzież robocza	54
9.1. Narzędzia	54
9.2. Odzież ochronna	54
9.3. Zniszczenie odzieży lub rzeczy	55
10. ROZDZIAŁ X Składki na fundusz zdrowotny, urlopowy, szkolenia zawodowego, emerytalny oraz rehabilitacji zawodowej ...	56
10.1. Fundusz zdrowotny	56
10.2. Fundusz urlopowy	56

10.3.	Fundusz szkolenia zawodowego	56
10.4.	Fundusze emerytalne	57
10.5.	Fundusz rehabilitacji zawodowej.....	57
11.	ROZDZIAŁ XI Składki członkowskie	58
11.1.	Pobieranie składek członkowskich	58
12.	ROZDZIAŁ XII Okres wypowiedzenia oraz ponowne zatrudnienie.....	59
12.1.	Wezwanie do pracy	59
12.2.	Okres wypowiedzenia	59
12.3.	Procedury wypowiedzenia umowy o pracę	59
12.4.	Przeniesienie na inne stanowisko pracy	60
12.5.	Rozwiązanie stosunku pracy	61
12.6.	Nabyte prawa	61
	Protokół dotyczący wypowiedzenia umowy o pracę na rynku pracy.....	62
13.	ROZDZIAŁ XIII Mężowie zaufania.....	63
13.1.	Głosowanie na mężów zaufania	63
13.2.	Praca mężów zaufania.....	63
13.3.	Dane, do których mężowie zaufania mają dostęp	63
13.4.	Warunki pracy mężów zaufania	63
13.5.	Zebrania w miejscu pracy	64
13.6.	Skargi mężów zaufania.....	64
13.7.	Szkolenia dla mężów zaufania	64
13.8.	Konsultacje w zakładach pracy	64
14.	ROZDZIAŁ XIV Praca na akord	65
14.1.	Definicje pojęć	65
14.2.	Wprowadzenie pracy na akord oraz konsultacje ze związkami zawodowymi	65
14.3.	Wynagrodzenie dodatkowe	65
15.	ROZDZIAŁ XV Wyszpecjalizowani pracownicy budowlani.....	66
15.1.	Zakres	66
15.2.	Wynagrodzenie	66
15.3.	Czas pracy	67
15.4.	Praca w systemie zmianowym	67
15.5.	Przerwy na posiłek i kawę	68
15.6.	Obiad	68
15.7.	Dojazd do pracy	68
15.8.	Kursy	69
15.9.	Odzież robocza i sprzęt ochronny.....	69
	Protokół dotyczący kursów.....	70
16.	ROZDZIAŁ XVI Operatorzy maszyn	71
16.1.	Zakres	71
16.2.	Wynagrodzenie	71

16.3.	Czas pracy	71
16.4.	Praca w systemie zmianowym	71
16.5.	Przerwy konsumpcyjne	72
16.6.	Obiad	73
16.7.	Transport pracowników	73
16.8.	Kursy	74
16.9.	Odzież robocza i sprzęt ochronny	74
16.10.	Liczba pracowników – odpoczynek	75
16.11.	Zakres obowiązków	75
16.12.	Karta kierowcy	76
16.13.	Odpoczynek kierowców	76
	Pojazdy użytkowe z miejscem do spania	78
	Protokół dotyczący operatorów maszyn i kierowców	78
17.	ROZDZIAŁ XVII Kierowcy autobusów	79
17.1.	Zakres	79
17.2.	Kategorie zaszeregowania i kursy	79
17.3.	Stawki godzinowe oraz podwyżki ze względu na wiek	79
17.4.	Godziny nadliczbowe w święta państwowe	80
17.5.	Organizacja pracy	80
17.6.	Praca w podstawowym systemie czasu pracy	80
17.7.	Praca w systemie zmianowym	81
17.8.	Rejestr czasu pracy	81
17.9.	Odpoczynek kierowców	82
17.10.	Koszty wyżywienia i zakwaterowania	83
17.11.	Odzież robocza i ochronna kierowców	83
17.12.	Karta kierowcy	84
17.13.	Kursy	84
	Protokół dotyczący kosztów wyżywienia	85
	Protokół dotyczący oceny kompetencji względem wynagrodzenia	85
	Protokół dotyczący aktualizacji rozdziału na temat kierowców autobusów	85
18.	ROZDZIAŁ XVIII Pracownicy przetwórstwa rybnego	86
18.1.	Wynagrodzenie	86
18.2.	Podstawa obliczania wynagrodzenia w grupowych systemach płac oraz pracy na akord	86
18.3.	Praca w systemie zmianowym	87
18.4.	Gwarancja wynagrodzenia pracowników przetwórstwa rybnego	88
	Deklaracja dotycząca urlopu bezpłatnego pracowników przetwórstwa rybnego w Święta Bożego Narodzenia oraz Nowy Rok	94
	Protokół dotyczący nauki języka islandzkiego pracowników zagranicznych zakładów przetwórstwa rybnego	94
19.	ROZDZIAŁ XIX Ogólne prace w zakresie hodowli ryb	95
19.1.	Zakres	95
19.2.	Wynagrodzenie	95
19.3.	Czas pracy	95
19.4.	Pozostałe kwestie	96

20. ROZDZIAŁ XX Pracownicy przemysłowi 99

20.1. Zakres	99
20.2. Kategorie zaszerzeganowania pracowników przemysłowych	99
20.3. Przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia	100
20.4. Czas pracy	100
20.5. Przerwy na posiłek i kawę oraz koszty żywienia i transportu	101
20.6. Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków poza godzinami pracy	102
20.7. Narzędzia i odzież robocza	103
20.8. Praca na akord oraz w systemie premiowym	103
20.9. Ustawiczne kształcenie – wykwalifikowani pracownicy przemysłowi	104
Protokół dotyczący wprowadzenia rozdziału o pracownikach przemysłowych	104
Deklaracja dotycząca pracy na akord i w systemie premiowym w przetwórstwie mięsnym	104
Porozumienie dotyczące pracy na stanowiskach obsługi maszyn	105
Protokół dotyczący pracy w przetwórstwie mięsnym	105

21. ROZDZIAŁ XXI Pracownicy stołówek 106

21.1. Zakres	106
21.2. Warunki wynagrodzenia	106
21.3. Czas pracy	107
21.4. Przygotowanie zawodowe	108
21.5. Odzież robocza	108
21.6. Tryb zatrudnienia	109
Protokół dotyczący oceny obsady stanowisk	109

22. ROZDZIAŁ XXII Praca w usługach sprzątających 110

22.1. Zakres i definicje	110
22.2. Praca na akord czasowy w usługach sprzątających, czas trwania	111
22.3. Usługi sprzątające wg stawki godzinowej	113
22.4. Usługi sprzątające w pracy zmianowej	113
22.5. Liczba metrów kwadratowych przez 5 dni tygodnia	115
22.6. Postanowienia ogólne	115
Załącznik do rozdziału 22.2 o pracy na akord czasowy	116
Protokół dotyczący wydajności w pracy na akord czasowy	118
Wyciąg z umowy ramowej zawartej między VMSÍ a VSÍ, VMS, Ministrem Finansów z ramienia Rządu oraz Gminą Miasta Reykjavík w sprawie pracy w usługach sprzątających	119

23. ROZDZIAŁ XXIII Stróże 122

23.1. Zakres	122
23.2. Wynagrodzenie i dodatki	122
23.3. Czas pracy i zmiany	123
23.4. Dodatkowe dni wolne od pracy	123
23.5. Pomieszczenie na posiłek	124
23.6. Odzież	124
23.7. Dojazdy	124
23.8. Przygotowanie zawodowe	124

23.9.	Stróże zatrudnieni na okres tymczasowy na statkach	124
23.10.	Porozumienie	125
24.	ROZDZIAŁ XXIV Rozstrzygnięcie sporów	126
24.1.	Spór	126
25.	ROZDZIAŁ XXV Warunki umowy	127
25.1.	Komisja ds. płac i warunków wstępnych	127
25.2.	Warunki umowy	127
25.3.	Gwarancja wynagrodzenia w związku z trendami płacowymi	128
26.	ROZDZIAŁ XXVI Okres obowiązywania, okres wypowiedzenia i in.	129
26.1.	Wpływ umowy na warunki zatrudnienia	129
26.2.	Okres obowiązywania	129

Protokoły, deklaracje, porozumienia oraz załączniki 130

Protokół dotyczący usług tłumaczeń ustnych.....	130
Protokół dotyczący ochrony pracowników pełniących funkcję męża zaufania związków zawodowych	130
Protokół dotyczący najmu lokali mieszkalnych w związku z umową o pracę	130
Protokół dotyczący oceny kompetencji	131
Protokół dotyczący systemów płac	131
Protokół dotyczący elastycznego rozwiązania stosunku pracy	133
Protokół dotyczący negocjacji w sprawie organizacji czasu pracy	134
Protokół dotyczący ewaluacji wykształcenia pod kątem wynagrodzenia	134
Protokół dotyczący ciągłości pracy i nabytych praw	135
Protokół dotyczący uszkodzenia uzębienia w wypadkach przy pracy	135
Protokół dotyczący kontroli procedur wypowiedzenia.....	135
Protokół dotyczący aktualizacji ustawy o urlopach dla pracowników	135
Deklaracja dotycząca kwestii emerytalnych	135
Protokół dotyczący kształcenia zawodowego	136
Protokół dotyczący pisemnego poświadczenia zatrudnienia	136
Deklaracja dotycząca kwestii emerytalnych	136
Protokół dotyczący ogólnych podwyżek płac	137
Protokół dotyczący definicji pracy zmianowej.....	137
Protokół dotyczący dni chorobowych oraz kwestii rehabilitacji.....	137
Protokół dotyczący zamknięcia zakładu z powodu poważnych okoliczności	138
Protokół dotyczący priorytetów w zakresie równości płci.....	138
Protokół dotyczący rejestrowania i przetwarzania danych osobowych	138
Protokół dotyczący informacji i konsultacji.....	139
Protokół dotyczący agencji pracy tymczasowej	139
Deklaracja ASÍ i SA dotycząca przeprowadzania przetargów	139
Protokół dotyczący doksztalcania kierowców i operatorów maszyn	140
Protokół dotyczący przedłużania okresu ważności kart kierowcy.....	140
Umowa między SA a ASÍ o informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach	141
Protokół dotyczący informacji i konsultacji.....	142
Protokół dotyczący Europejskich Rad Zakładowych	143
Protokół dotyczący legitymacji pracowniczych.....	143
Protokół dotyczący aktualizacji rozdziału o mężach zaufania w układach zbiorowych pracy	144
Protokół dotyczący chorób zawodowych	144
Protokół dotyczący powiadomień do lekarza zakładowego / firmy usługowej w zakresie BHP.....	144
Protokół dotyczący kształcenia zawodowego w sektorze transportu, budownictwa oraz konstrukcji budowlanych	145
Załącznik do umowy o wynagrodzeniu w walucie obcej – formularz umowy	146
Umowa między Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców a Związkiem Zawodowym „Efling”, Związkiem Zawodowym „Hlíf” oraz Związkiem Zawodowym Robotników i Marynarzy Gminy Keflavík i okolic (Zrzeszenie „Flóabandalagið”) w sprawie kształcenia zawodowego	147
Rachunki edukacyjne	148
Porozumienie w sprawie obcokrajowców na islandzkim rynku pracy	149
Porozumienie w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy między Islandzką Konfederacją Związkową a Federacją Pracodawców w Islandii.....	152

Umowa między Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców a Islandzką Konfederacją Związkową w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin	157
Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych	159
Protokół dotyczący trasy komunikacyjnej w głównym układzie zbiorowym pracy Związku Zawodowego „Efling” w związku ze zmianami publicznej trasy komunikacyjnej	160
Protokół dotyczący książeczki pracy	160
Deklaracja dotycząca przystosowania pracowników w wieku emerytalnym	160
Deklaracja dotycząca działalności zleceniobiorców	160
Umowa ramowa dotycząca grupowych systemów płac w mroźniach między VSÍ/VMS a Związkiem Robotników w Islandii	161
Umowa ramowa dotycząca premii grupowych w przetwórstwie ryb solonych, suszonych, sztokfisza itp. między VSÍ i VMS a VMSÍ	165
Porozumienie w sprawie zakładów mączki rybnej.....	168
Protokół dotyczący kursów dla pracowników zakładów mączki rybnej.....	168
Protokół dotyczący urlopów pracowników przetwórstwa rybnego	169
Protokół dotyczący urlopu bezpłatnego pracowników przetwórstwa rybnego	169
Protokół dotyczący umów o pracę pracowników przetwórstwa rybnego	169
INDEKS	170

1. ROZDZIAŁ I

Wynagrodzenie

1.1. Wynagrodzenie

1.1.1. Stawki płac

Tabela płac obowiązująca od 1 kwietnia 2019 r. do 31 marca 2020 r .

Kategoria zasregowania	Płaca zasadnicza	1 rok	3 lata	5 lat
4	283 735	285 549	287 391	289 261
5	285 549	287 391	289 261	291 158
6	287 391	289 261	291 158	293 084
7	289 261	291 158	293 084	295 131
8	291 158	293 084	295 131	297 237
9	293 084	295 131	297 237	299 376
10	295 131	297 237	299 376	301 546
11	297 237	299 376	301 546	303 749
12	299 376	301 546	303 749	305 985
13	301 546	303 749	305 985	308 255
14	303 749	305 985	308 255	310 560
15	305 985	308 255	310 560	312 898
16	308 255	310 560	312 898	315 272
17	310 560	312 898	315 272	317 680
18	312 898	315 272	317 680	320 125
19	315 272	317 680	320 125	322 608
20	317 680	320 125	322 608	325 127
21	320 125	322 608	325 127	327 684
22	322 608	325 127	327 684	330 279
23	325 127	327 684	330 279	332 914
24	327 684	330 279	332 914	335 588

Staż pracy opiera się na doświadczeniu zawodowym w zawodzie, natomiast przedział płacowy dla 5-letniego stażu pracy u tego samego pracodawcy.

Tabela płac obowiązująca od 1 kwietnia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r .

Kategoria zasregowania	Płaca zasadnicza	1 rok	3 lata	5 lat
4	307.735	309 549	311 391	313 261
5	309 549	311 391	313 261	315 158
6	311 391	313 261	315 158	317 084
7	313 261	315 158	317 084	319 131
8	315 158	317 084	319 131	321 237
9	317 084	319 131	321 237	323 376
10	319 131	321 237	323 376	325 546
11	321 237	323 376	325 546	327 749
12	323 376	325 546	327 749	329 985
13	325 546	327 749	329 985	332 255
14	327 749	329 985	332 255	334 560
15	329 985	332 255	334 560	336 898
16	332 255	334 560	336 898	339 272
17	334 560	336 898	339 272	341 680
18	336 898	339 272	341 680	344 125
19	339 272	341 680	344 125	346 608
20	341 680	344 125	346 608	349 127
21	344 125	346 608	349 127	351 684
22	346 608	349 127	351 684	354 279
23	349 127	351 684	354 279	356 914
24	351 684	354 279	356 914	359 588

Staż pracy opiera się na doświadczeniu zawodowym w zawodzie, natomiast przedział płacowy dla 5-letniego stażu pracy u tego samego pracodawcy.

Tabela zaszeregowania obowiązująca od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r .

Kategoria zaszeregowania	Płaca zasadnicza	1 rok	3 lata	5 lat
4	331 735	333 549	335 391	337 261
5	333 549	335 391	337 261	339 158
6	335 391	337 261	339 158	341 084
7	337 261	339 158	341 084	343 131
8	339 158	341 084	343 131	345 237
9	341 084	343 131	345 237	347 376
10	343 131	345 237	347 376	349 546
11	345 237	347 376	349 546	351 749
12	347 376	349 546	351 749	353 985
13	349 546	351 749	353 985	356 255
14	351 749	353 985	356 255	358 560
15	353 985	356 255	358 560	360 898
16	356 255	358 560	360 898	363 272
17	358 560	360 898	363 272	365 680
18	360 898	363 272	365 680	368 125
19	363 272	365 680	368 125	370 608
20	365 680	368 125	370 608	373 127
21	368 125	370 608	373 127	375 684
22	370 608	373 127	375 684	378 279
23	373 127	375 684	378 279	380 914
24	375 684	378 279	380 914	383 588

Staż pracy opiera się na doświadczeniu zawodowym w zawodzie, natomiast przedział płacowy dla 5-letniego stażu pracy u tego samego pracodawcy.

Tabela zaszeregowania obowiązująca od 1 stycznia 2022 r. do 1 listopada 2022 r .

Kategoria zaszeregowania	Placa zasadnicza	1 rok	3 lata	5 lat
4	356 735	358 549	360.391	362 261
5	358 549	360.391	362 261	364 158
6	360 391	362 261	364 158	366 084
7	362 261	364 158	366 084	368 131
8	364 158	366 084	368 131	370 237
9	366 084	368 131	370 237	372 376
10	368 131	370 237	372 376	374 546
11	370 237	372 376	374 546	376 749
12	372 376	374 546	376 749	378 985
13	374 546	376 749	378 985	381 255
14	376 749	378 985	381 255	383 560
15	378 985	381 255	383 560	385 898
16	381 255	383 560	385 898	388 272
17	383 560	385 898	388 272	390 680
18	385 898	388 272	390 680	393 125
19	388 272	390 680	393 125	395 608
20	390 680	393 125	395 608	398 127
21	393 125	395 608	398 127	400 684
22	395 608	398 127	400 684	403 279
23	398 127	400 684	403 279	405 914
24	400 684	403 279	405 914	408 588

Staż pracy opiera się na doświadczeniu zawodowym w zawodzie, natomiast przedział płacowy dla 5-letniego stażu pracy u tego samego pracodawcy.

Zaszeregowanie zawodów w tabeli płac

Kategoria zaszeregowania 4

Pracownicy uboju bydła i koni, pracownicy pomocy kuchennej, zwykli pracownicy przemysłowi. Pracownicy uboju drobiu. Stróże. Zawody pracowników niewymienione w innym miejscu.

Kategoria zaszeregowania 5

Zwykli pracownicy przetwórstwa rybnego. Zwykli pracownicy hodowli ryb. Zwykli pracownicy sektora hotelarskiego i gastronomicznego.

Kategoria zaszeregowania 6

Usługi sprzątające. Wykwalifikowani pracownicy przemysłowi mogący wykonywać pracę niezależnie i którym można powierzyć tymczasowe zadania w zarządzaniu projektem. Wykwalifikowani pracownicy przetwórstwa mięsnego, którzy ukończyli podstawowe szkolenie w zakresie przetwórstwa żywności, por. art. 20.2.3. Kucharze. Wyspecjalizowani pracownicy hotelów lub restauracji mogący wykonywać pracę niezależnie, podejmować inicjatywę i którym można powierzyć tymczasowe zadania w zarządzaniu projektem. Zwykli pracownicy budowlani. Pracownicy wykonujący pracę na zewnątrz oraz w obsłudze stacji paliw. Pracownicy stacji smarowniczych czy antykorozyjnych, warsztatów oponiarskich, samochodowych, kowalskich czy mechanicznych.

Kategoria zaszeregowania 7

Wykwalifikowani pracownicy przetwórstwa rybnego. Wykwalifikowani pracownicy hodowli ryb. Pracownicy stacji paliw, którzy jednocześnie wykonują pracę na zewnątrz oraz pracę kasjera oraz zwykle przez część zmiany wykonują pracę w obsłudze jako ekspedient lub kasjer.

Kategoria zaszeregowania 8

Wyspecjalizowani pracownicy budowlani.

Kategoria zaszeregowania 9

Wykwalifikowani pracownicy przetwórstwa rybnego, którzy ukończyli kurs II stopnia. Wykwalifikowani asystenci przemysłowi z dużym doświadczeniem zawodowym, w tym wykonujący pracę w warsztatach kowalskich lub mechanicznych. Kierownicy zmiany (kasjerzy) specjalnie zatrudnieni na stanowisko przełożonego na zmianie oprócz wykonywania pracy ekspedienta i kasjera. Zwykli pracownicy przetwórstwa rolno-spożywczego.

Kategoria zaszeregowania 10

Kucharze zarządzający jednym lub kilkoma asystentami. Operatorzy maszyn I (operatorzy maszyn wymagających wstępnego szkolenia zgodnie z przepisami o uprawnieniach do obsługi maszyn budowlanych).

Kategoria zaszeregowania 11

Pracownicy przetwórstwa rybnego, którzy ukończyli kursy podstawowe i II stopnia z 7-letnim stażem pracy u tego samego pracodawcy.

Kategoria zaszergowania 13

Technicy przetwórstwa rybnego, którzy ukończyli Państwowe Technikum Przetwórstwa Rybnego w Islandii w Grindavíku. Operator maszyn II (operatorzy maszyn wymagających ukończenia podstawowego lub zaawansowanego kursu zgodnie z przepisami o uprawnieniach do obsługi maszyn budowlanych oraz kierowcy pojazdów wymagających dodatkowych kategorii prawa jazdy. Wiertnicy i pracownicy robót tunelowych (kategoria wiertnika).

Kategoria zaszergowania 17

Kierowcy autobusów. Specjaliści hodowli ryb z Wyższej Szkoły w Hólar.

1.1.2. Wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie nastolatków

W niniejszym układzie zbiorowym pracy wynagrodzenie zasadnicze przysługuje pracownikowi, który ukończył 18 lat i nabył umiejętności do wykonywania danej pracy. Okres szkolenia trwa maksymalnie 300 godzin u pracodawcy lub 500 godzin w zawodzie po ukończeniu 16. roku życia. W okresie szkolenia dozwolone jest wypłacanie 95 procent wynagrodzenia zasadniczego. Jednakże pracownikowi, który ukończył 22 lata, nie przysługuje wynagrodzenie niższe niż wyszczególnione w przedziale płacowym dla jednego roku, por. art. 1.1.3.

Wynagrodzenie pracowników w wieku 17 lat wynosi 89 procent wynagrodzenia zasadniczego, dla pracowników w wieku 16 lat – 84 procent, dla pracowników

w wieku 15 lat – 71 procent, a wynagrodzenie dla pracowników w wieku 14 lat – 62 procent tej samej podstawy. Podstawą zaszergowania do przedziału płacowego dla wieku pracowników poniżej 18. roku życia jest rok urodzenia.

Wynagrodzenie pracowników poniżej 20. roku życia w przetwórstwie rybnym reguluje art. 18.1.

Pracownik musi przedłożyć zaświadczenie o doświadczeniu zawodowym w zawodzie, a jego staż pracy zaczyna się naliczać od początku następnego miesiąca po otrzymaniu zaświadczenia.

1.1.3. Ewaluacja doświadczenia zawodowego

Doświadczenie zawodowe należy zaliczyć do przedziału płacowego zgodnie z postanowieniami dotyczącymi wynagrodzenia niniejszego układu zbiorowego pracy. Staż pracy na podstawie doświadczenia zawodowego w tym samym zawodzie należy zaliczyć zgodnie ze zweryfikowanymi informacjami na temat poprzedniego zatrudnienia, co będzie obowiązywać do trzech lat, nawet w przypadku przerwy w wykonywaniu pracy w zawodzie. Jeżeli przerwa w zatrudnieniu jest dłuższa, w zaszergowaniu do odpowiedniego przedziału płacowego należy kierować się ewaluacją doświadczenia zawodowego oraz kompetencji. Spory rozstrzyga kierownik w porozumieniu z mężem zaufania. W przypadku pracy na okres określony czas pracy należy zsumować,

uwzględniając przepracowane dni lub godziny w podstawowym systemie czasu pracy.

Przy ewaluacji stażu pracy pod kątem wynagrodzenia wiek 22 lat jest równoważny rocznemu zatrudnieniu w zawodzie.

W sprawie praw nabytych w związku z pracą za granicą, zob. art. 12.6.2.

1.1.4. Rozmowy oceniające

Pracownik ma prawo do rozmowy z przełożonym raz w roku na temat swojej pracy, w tym wyników i celów oraz ewentualnych zmian warunków płacowych. Jeżeli pracownik zgłosi wniosek o przeprowadzenie rozmowy, musi się ona odbyć w ciągu dwóch miesięcy, a jej wyniki przekazane w ciągu jednego miesiąca.

1.2. Zmiany wynagrodzenia w okresie obowiązywania umowy

1.2.1. Zmiany wynagrodzenia

Układ zbiorowy pracy kładzie nacisk na zapewnienie pracownikom o niskich dochodach poprawy warunków płacowych. Podwyżki płac w okresie obowiązywania umowy wyrażone są w postaci podwyżki kwoty w koronach w wynagrodzeniu miesięcznym. Przez miesięczne wynagrodzenie rozumie się stałe wynagrodzenie miesięcznego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy.

1.2.2. **Ogólny wzrost miesięcznego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze godzin**

1 kwietnia 2019 r.: 17 000 ISK
1 kwietnia 2020 r.: 18 000 ISK
1 stycznia 2021 r.: 15 750 ISK
1 stycznia 2020 r.: 17 250 ISK

1.2.3. **Stawki płac**

Stawki płac wzrastają osobno, por. załączniki do odpowiednich układów zbiorowych pracy.

1 kwietnia 2019 r.: 17 000 ISK
1 kwietnia 2020 r.: 24 000 ISK
1 stycznia 2021 r.: 24 000 ISK
1 stycznia 2020 r.: 25 000 ISK

1.2.4. **Składniki wynagrodzenia**

Składniki wynagrodzenia układów zbiorowych pracy wzrastają o 2,5 procent w tych samych terminach, chyba że uzgodniono inaczej.

1.2.5. **Podwyżka z tytułu wzrostu gospodarczego**

W latach 2020–2023 podwyżki płac będą realizowane w oparciu o wzrost PKB na mieszkańca.

Wyliczenie podwyżki płac opiera się na wstępnych statystykach Głównego Urzędu Statystycznego dotyczących wskaźnika PKB na mieszkańca publikowanych na początku marca każdego roku za rok poprzedni.

Kwota z tytułu podwyżki płac zostanie dodana zarówno do miesięcznej stawki wynagrodzenia opartej na układach zbiorowych pracy, jak i do stałego wynagrodzenia miesięcznego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy. Poniższa tabela przedstawia kwoty podwyżki i jej podstawy.

PKB na mieszkańca, wzrost z roku na rok	Podwyżka miesięcznej stawki wynagrodzenia zbiorowych układów pracy	Podwyżka stałego wynagrodzenia miesięcznego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy
1,0–1,50%	3 000 ISK	2 250 ISK
1,51–2,00%	5 500 ISK	4 125 ISK
2,01–2,50%	8 000 ISK	6 000 ISK
2,51–3,00%	10 500 ISK	7 875 ISK
>3,0%	13 000 ISK	9 750 ISK

Przy ustalaniu podwyżki wynagrodzeń w latach 2019–2022, która zostanie zrealizowana w latach 2020–2023, uwzględnia się zaktualizowane wstępne dane za lata, na podstawie których obliczono podwyżkę wynagrodzenia. Kwota podwyżki wynagrodzenia przysługuje 1 maja.

Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy stron umowy ustala wysokość podwyżki wynagrodzenia, jeżeli wypłata podwyżki jest uzasadniona.

1.3. Minimalny dochód za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy

Minimalny dochód za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli za przepracowane 173,33 godziny miesięcznie (40 godzin tygodniowo), jest następujący dla pracowników, którzy po ukończeniu 18. roku życia przepracowali co najmniej sześć miesięcy w tym samym przedsiębiorstwie (choć przynajmniej 900 godzin):

- 1 kwietnia 2019 r. 317 000 ISK miesięcznie.
- 1 kwietnia 2020 r. 335 000 ISK miesięcznie.
- 1 stycznia 2021 r. 351 000 ISK miesięcznie.
- 1 stycznia 2022 r. 368 000 ISK miesięcznie.

Co miesiąc przysługuje również dopłata kompensacyjna do wynagrodzenia pracowników, którzy nie osiągają powyższych dochodów, uwzględniając, iż do dochodu w tym przypadku zalicza się wszystkie składniki, w tym wszelkie premie, dodatki i dopłaty, które są należne za pracę w wyżej wymienionych godzinach pracy. Kwota dodatku do wynagrodzenia z tytułu gwarantowanego dochodu minimalnego nie może zostać pomniejszona na podstawie wynikającej z umowy podwyżki z tytułu dodatkowego wykształcenia, co do którego strony są zgodne.

Wynagrodzenia za pracę przekraczającą 173,33 godziny miesięcznie oraz zwrotu poniesionych kosztów w tym przypadku się nie uwzględnia.

1.4. Dodatek świąteczny oraz urlopowy

1.4.1. Dodatek świąteczny

Kwota dodatku świątecznego za każdy rok kalendarzowy na podstawie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi

92.000 kr. w 2019 r.,

94.000 kr. w 2020 r.,

96.000 kr. w 2021 r.,

98.000 kr. w 2022 r.

W tym kontekście za roczną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy uznaje się przynajmniej 45 przepracowanych tygodni, z wyłączeniem dni urlopowych. Dodatki przysługują najpóźniej 15 grudnia każdego roku, na podstawie etatu i stażu pracy, wszystkim pracownikom, którzy zachowali ciągłość pracy u tego samego pracodawcy przez okres 12 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy lub wykonujący pracę w pierwszym tygodniu grudnia. W porozumieniu z pracownikiem okres rozliczeniowy może wynosić od 1 grudnia do 30 listopada każdego roku zamiast roku kalendarzowego.

Dodatek świąteczny to stała kwota obejmująca wynagrodzenie urlopowe i niepodlegająca zmianom na podstawie innych przepisów. Z pracownikiem należy rozliczyć się z dodatku świątecznego, do którego nabył prawo, wraz z rozwiązaniem stosunku pracy, jeżeli nastąpi przed terminem wypłaty dodatku.

Pracownik pozostający w stosunku pracy z przedsiębiorstwem, ale nie otrzymujący wynagrodzenia z powodu braku surowców lub z powodu choroby w grudniu, nie traci prawa do dodatku świątecznego, a okres bez wynagrodzenia uwzględnia się przy wyliczaniu wysokości dodatku świątecznego, o ile pracownik stawi się do pracy po zakończeniu okresu nieobecności z powodu braku surowców.

1.4.2. Dodatek urlopowy

Dodatek urlopowy za każdy rok urlopowy (od 1 maja do 30 kwietnia) na podstawie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi

50 000 ISK w roku urlopowym rozpoczynającym się 1 maja 2019 r.,

51 000 ISK w roku urlopowym rozpoczynającym się 1 maja 2020 r.,

52 000 ISK w roku urlopowym rozpoczynającym się 1 maja 2021 r.,

53 000 ISK w roku urlopowym rozpoczynającym się 1 maja 2022 r.

W niniejszym kontekście za roczną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy uznaje się przynajmniej 45 przepracowanych tygodni, z wyłączeniem dni urlopowych. Dodatki przysługują najpóźniej 1 czerwca każdego roku, na podstawie etatu i stażu pracy w roku urlopowym, wszystkim pracownikom, którzy zachowali ciągłość pracy u tego samego pracodawcy przez okres 12 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy do 30 kwietnia lub wykonujący pracę w pierwszym tygodniu maja.

Dodatek urlopowy to stała kwota obejmująca wynagrodzenie urlopowe i niepodlegająca zmianom na podstawie innych przepisów. Z pracownikiem należy rozliczyć się z dodatku urlopowego, do którego nabył prawo, wraz z rozwiązaniem stosunku pracy, jeżeli nastąpi to przed terminem wypłaty dodatku.

1.4.2.1. Dodatki jednorazowe w maju 2019 r.

W 2019 r. wypłacony zostanie dodatek jednorazowy w formie specjalnego dodatku urlopowego w wysokości 26 000 ISK. Dodatek urlopowy w roku 2019 przysługuje najpóźniej 2 maja.

1.4.3. Nieobecności z tytułu urlopu rodzicielskiego lub w przypadku konieczności przerwania przez kobietę pracy w czasie ciąży ze względów bezpieczeństwa.

Po roku zatrudnienia u tego samego pracodawcy nieobecności z powodu ustawowego urlopu rodzicielskiego zalicza się do okresu zatrudnienia przy wyliczaniu dodatku świątecznego i urlopowego. To samo dotyczy konieczności przerwania pracy przez kobietę w czasie ciąży ze względów bezpieczeństwa, por. rozporządzenie o środkach zwiększających w miejscu pracy poziom bezpieczeństwa i zdrowia kobiet ciężarnych, niedawno po porodzie lub karmiących piersią.

1.5. Dzielnik wynagrodzenia zasadniczego

Wysokość stawek godzinowych za pracę w podstawowym systemie czasu pracy wylicza się, dzieląc wysokość wynagrodzenia miesięcznego przez 173,33.

1.6. Prawa młodych pracowników

W pozostałych kwestiach młodocianym i młodym pracownikom przysługują wszystkie prawa przewidziane w niniejszej umowie.

1.7. Dodatek z tytułu godzin nadliczbowych

1.7.1. Wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych przysługuje wraz z wynagrodzeniem godzinowym odpowiadającym 80-procentowemu dodatkowi do stawki z tytułu wynagrodzenia zasadniczego, tj. 1,0385 procent wynagrodzenia miesięcznego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy.

Obliczanie wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych odbywa się zgodnie z umową o pracę lub pisemnym poświadczeniem o zatrudnieniu.

1.7.2. Dodatek z tytułu godzin nadliczbowych w święta państwowe

Wynagrodzenie za wszelką dodatkową pracę w święta państwowe na podstawie art. 2.3.1. przysługuje wraz z wynagrodzeniem godzinowym stanowiącym 1,375 procent wynagrodzenia miesięcznego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy. Nie dotyczy to pracy stałej, w przypadku gdy urlop zimowy przyznaje się na podstawie odrębnych umów o pracę w przedmiotowych dniach.

1.8. Wezwanie do pracy

1.8.1. Jeżeli pracownik zostaje wezwany do pracy po rozpoczęciu czasu naliczania godzin nadliczbowych, przysługuje mu wynagrodzenie za co najmniej cztery godziny,

chyba że praca w podstawowym systemie czasu pracy rozpoczyna się w ciągu dwóch godzin od stawienia się do pracy.

- 1.8.2. Jeżeli pracownik przepracował cały dzień aż do przerwy na kolację i zostaje ponownie po upływie dwóch godzin lub wcześniej wezwany do pracy, nabywa prawo do zachowania ciągłości wynagrodzenia, tak jakby pracował nieprzerwanie.

1.9. Połowa i pełne wynagrodzenie zasadnicze

Za każdy rozpoczęty dzień pracy przysługuje połowa wynagrodzenia zasadniczego, a pełne wynagrodzenie w przypadku przepracowania połowy dnia. Obowiązuje to zarówno w dni robocze, jak i soboty i niedziele.

1.10. Przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia oraz pasków płacowych

Wynagrodzenie może być wypłacane cotygodniowo, co dwa tygodnie lub comiesięcznie.

1.10.1. Wypłaty tygodniowe i dwutygodniowe

W przypadku wypłat tygodniowych lub dwutygodniowych, wypłata musi nastąpić przed weekendem poprzedzającym dzień wypłaty. Wynagrodzenie należy wypłacać w czwartki, a jeżeli dzień wypłaty wypada w weekend lub święto państwowe, wypłata musi nastąpić w poprzedzający dzień roboczy.

1.10.2. Wypłaty miesięczne

Wypłata wynagrodzenia miesięcznego musi nastąpić w pierwszy dzień roboczy następnego miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty wypada w weekend lub święto państwowe, wypłata musi nastąpić w poprzedzający dzień roboczy.

W przypadku wynagrodzenia za godziny nadliczbowe lub za pracę w systemach wynagrodzenia wg premii za wydajność można zastosować inny okres rozliczeniowy. W takich przypadkach musi dojść do rozliczenia wynagrodzenia najpóźniej z tygodniowym opóźnieniem.

1.10.3. Paski płacowe

Na paskach płacowych należy wyszczególnić składniki wynagrodzenia, m.in. za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, godziny nadliczbowe oraz święta państwowe. Ponadto należy wyszczególnić wszelkie potrącenia. Wynagrodzenie urlopowe należy wyszczególnić na pasku płacowym wg dni urlopowych, m.in. dni urlopowe z tytułu pracy w podstawowym systemie czasu pracy oraz w stosownych przypadkach z tytułu godzin nadliczbowych. Należy również wyszczególnić nabyte prawo do urlopu na podstawie art. 2.4.2.

Pracownicy powinni mieć możliwość dostępu do rejestru czasu godzin pracy przez okres ostatnich 12 miesięcy. Wszelkie zmiany w rejestrze muszą być dostępne i widoczne dla pracownika.

1.11. Stała stawka tygodniowa¹

- 1.11.1. Jeżeli pracownik przepracował u tego samego pracodawcy lub w tym samym zawodzie nieprzerwanie okres przynajmniej jednego miesiąca, przysługuje mu pełne wynagrodzenie tygodniowe, włączając w to objętę umową wynagrodzenie za dni wolne od pracy przypadające od poniedziałku do piątku włącznie.
- 1.11.2. Przez nieprzerwany okres jednego miesiąca w pracy rozumie się, że pracownik przepracował u tego samego pracodawcy lub w tym samym zawodzie w pełnym wymiarze czasu pracy wg podstawowym systemu czasu pracy okres jednego miesiąca, mając na uwadze, że nieobecności z tytułu choroby, wypadków, urlopów, strajków czy zakazów pracy są równoważne pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. To samo dotyczy dni, w które nie ma pracy, np. w przetwórstwie rybnym czy pracy na terenie portu z powodu braku surowca lub podobnych przyczyn.
- 1.11.3. Jest to równoznaczne z nieprzerwaną pracą, jeżeli w ciągu ostatnich dwóch lat praca sezonowa trwała łącznie jeden miesiąc u tego samego pracodawcy.
- 1.11.4. Jeżeli zgodnie z wyżej wymienionymi przepisami pracownik nabył prawo do pełnego tygodniowego wynagrodzenia, przysługuje mu wynagrodzenie za robocze dni pracy, w których praca jest zawieszona, jednakże por. art. 3 ustawy nr 19/1979 oraz rozdział 18 niniejszej umowy.

1.12. Dodatkowe korzyści i dodatki do wynagrodzenia

Jeżeli pracownik ma wyższe wynagrodzenie lub otrzymuje inne dodatki do wynagrodzenia niż przewiduje niniejsza umowa, zachowuje on niniejsze korzyści.

1.13. Nowe zawody

Jeżeli w okresie obowiązywania umowy powstaną nowe zawody nieprzewidziane w obowiązującej umowie lub niemające odzwierciedlenia w obowiązujących stawkach wynagrodzenia, należy podjąć negocjacje w sprawie stawek i warunków wynagrodzenia dla pracowników w danym zawodzie.

1.14. Umowy o pracę i porozumienia o warunkach zatrudnienia

- 1.14.1. Jeżeli pracownik został zatrudniony na dłużej niż jeden miesiąc i średnio na dłuższy czas pracy niż osiem godzin tygodniowo, najpóźniej dwa miesiące po rozpoczęciu zatrudnienia należy zawrzeć pisemną umowę o pracę lub potwierdzić zatrudnienie pisemnie. Jeżeli pracownik odejdzie z pracy przed upływem dwumiesięcznego okresu bez

¹ Protokół z dnia 21 lutego 1995 r.: „Strony są zgodne co do tego, że to samo dotyczy jak do tej pory w sprawie wypłaty wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w poszczególne dni. Na przykład zatrudnienie pracowników w poszczególne dni podczas świąt”.

zawarcia pisemnej umowy o pracę lub pisemnego poświadczenia zatrudnienia, tego typu poświadczenie należy przekazać w dniu ustania stosunku pracy.

1.14.2. Zmiany warunków zatrudnienia wykraczające poza warunki wynikające z przepisów ustawy lub układów zbiorowych pracy należy zatwierdzić w ten sam sposób najpóźniej miesiąc po ich wprowadzeniu.

1.14.3. Przepisy art. 1.14.1. i 1.14.2. nie mają zastosowania w przypadku zatrudnienia do pracy dorywczej, pod warunkiem że istnieją ku temu obiektywne podstawy.

1.14.4. Obowiązek informowania pracodawcy – W umowie o pracę lub pisemnym poświadczeniu o zatrudnieniu, tj. porozumieniu o warunkach zatrudnienia, należy

wskazać przynajmniej następujące informacje:

1. Dane identyfikacyjne stron, w tym numery ewidencyjne.
2. Miejsce pracy oraz adres pracodawcy. W przypadku braku stałego miejsca pracy lub miejsca, w którym zwykle wykonuje się pracę, należy ująć, iż pracownik jest zatrudniony do pracy w różnych miejscach pracy.
3. Tytuł, stanowisko, charakter lub rodzaj pracy, do której pracownik jest zatrudniony, lub krótkie wyjaśnienie lub opis stanowiska.
4. Data pierwszego dnia pracy.
5. Okres zatrudnienia, w przypadku pracy na okres określony.
6. Prawo do urlopu.
7. Okres wypowiedzenia przez pracodawcę i pracownika.
8. Miesięczne lub tygodniowe wynagrodzenie, np. w odniesieniu do stawek wynagrodzenia, wysokość wynagrodzenia miesięcznego, na podstawie którego oblicza się wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych, inne wynagrodzenie lub dodatki do wynagrodzenia, jak i okresy rozliczeniowe.
9. Długość normalnego dnia pracy lub tygodnia pracy.
10. Fundusz emerytalny.
11. Odniesienie do obowiązującego układu zbiorowego pracy oraz zainteresowanego związku zawodowego.

Informacje na podstawie pkt. 6–9 można ująć poprzez odniesienie do układów zbiorowych pracy.

1.14.5. Praca za granicą – Jeżeli pracownikowi powierzono pracę w innym kraju przynajmniej przez jeden miesiąc, powinien przed wyjazdem otrzymać pisemne poświadczenie zatrudnienia. Oprócz informacji na podstawie art. 1.14.4. należy wskazać następujące informacje:

1. Planowany okres pracy za granicą.
2. W jakiej walucie przysługuje mu wynagrodzenie.
3. Premie lub dodatki do wynagrodzenia związane z pracą za granicą.

4. W zależności od przypadku, warunki, na jakich pracownik może wrócić do swojego kraju.

Informacje na podstawie pkt. 2 i 3 można ująć poprzez odniesienie do przepisów ustawy lub układów zbiorowych pracy.

1.14.6. Zatrudnienie na czas określony

Zatrudnienie na czas określony reguluje ustawa nr 139/2003 o zatrudnieniu pracowników na czas określony.

1.14.7. Prawo do odszkodowania

Jeżeli pracodawca naruszy postanowienia niniejszego artykułu, może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą.

1.15. Postanowienia o konkurencji

Postanowienia w umowach o pracę zakazujące pracownikom podejmowania zatrudnienia u konkurentów pracodawców nie są wiążące, jeżeli ich zakres jest szerszy niż to konieczne w celu zakazu konkurencji lub nieuczciwego ograniczenia wolności pracy pracownika. To, czy tak jest, należy oceniać indywidualnie w każdym poszczególnym przypadku, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności. Postanowienia o konkurencji nie mogą być zatem sformułowane zbyt szeroko.

Oceniając zakres postanowienia o konkurencji w umowie o pracę, w szczególności w odniesieniu do zakresu i terminów, należy wziąć pod uwagę następujące czynniki:

- a. Jaki rodzaj pracy wykonuje pracownik, np. czy jest kluczowym pracownikiem; ma bezpośredni kontakt z klientami lub spoczywa na nim szczególny obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej. Ponadto, jaką wiedzę lub informacje pracownik może posiadać na temat działalności przedsiębiorstwa lub jej klientów.
- b. Jak szybko wiedza pracownika będzie nieaktualna i czy przestrzegana jest normalna zasada równości między pracownikami.
- c. Jakiego rodzaju działalności sprawa dotyczy oraz kim są konkurenci na rynku, na którym działa przedsiębiorstwo i który wiedza pracownika obejmuje.
- d. Czy wolność pracy pracownika nie jest niesprawiedliwie ograniczona.
- e. Postanowienie o konkurencji powinno być sprecyzowane i związane w celu ochrony konkretnych interesów konkurencji.
- f. Wpływa również na to, jaką nagrodę otrzymuje pracownik, np. jakie jest jego wynagrodzenie.

Postanowienie o konkurencji zawarte w umowach o pracę nie obowiązuje w przypadku zwolnienia pracownika bez podania ku temu wystarczającego powodu.

1.16. Wynagrodzenie w walucie obcej

W drodze porozumienia między pracownikiem a pracodawcą część stałego wynagrodzenia miesięcznego można wypłacić w walucie obcej lub część stałego wynagrodzenia miesięcznego może być uzależniona od kursu wymiany walut. Należy oprzeć się na kursie sprzedaży danej waluty w dniu (dniu umowy), w którym porozumienie między pracownikiem a pracodawcą została zawarte.

Stale wynagrodzenie miesięczne oblicza się i przedstawia na pasku płacowym w następujący sposób:

1. Stałe wynagrodzenie miesięczne w koronach islandzkich w dniu umowy.
2. Od kwoty wynagrodzenia potrąca się kwotę w koronach, którą na podstawie umowy należy wypłacić w walucie obcej lub którą należy powiązać z kursem waluty obcej w dniu umowy.
3. Część stałego wynagrodzenia miesięcznego wypłacanego lub powiązanego z walutą obcą (por. pkt. 2) naliczoną w koronach islandzkich wg kursu sprzedaży waluty obcej na trzy dni robocze przed datą wypłaty.

Jednakże suma 1–3 nie może w żadnym wypadku być niższa niż minimalna stawka układów zbiorowych pracy obowiązująca w danym zawodzie.

Suma 1-3 stanowi podstawę naliczania podatku i składek zgodnie z układem zbiorowym pracy, takich jak na fundusze emerytalne, socjalne, zdrowotne, rehabilitacyjne, domów wypoczynkowych i fundusze kształcenia zawodowego.

Między pracownikiem a pracodawcą może dojść do porozumienia dotyczącego częściowego lub pełnego rozliczenia w walucie obcej za godziny nadliczbowe, dodatki zmianowego, premie czy inne wynagrodzenie.

Podwyżki wynagrodzeń oblicza się wyłącznie na podstawie pkt. 1, tj. stałego wynagrodzenia miesięcznego w islandzkich koronach.

Pracownik może zażądać rozwiązania porozumienia w dowolnym momencie. W przypadku zgłoszenia przez pracownika takiego wniosku pracodawca musi się do niego przychylić w następującym po kolejnym miesiącu, licząc od daty złożenia wniosku. Pracownik musi wówczas otrzymać wynagrodzenie zgodnie z pkt. 1, wraz z późniejszymi zmianami, od data zawarcia pierwotnego porozumienia.

Pracownik i pracodawca powinni zawrzeć pisemne porozumienie o wypłacie wynagrodzenia w walucie obcej lub powiązaniu wynagrodzenia z walutą obcą.

Zob. załącznik 2008 do umowy o wynagrodzeniu w walucie obcej – formularz umowy na stronie 146.

1.17. Zaświadczenia i płatności za nie

Jeżeli pracodawca zażąda od pracownika przedstawienia zaświadczenia, np. zaświadczenia o niekaralności lub świadectwa zdrowia, pracownik musi przedłożyć takie zaświadczenia, a pracodawca musi za nie zapłacić. Opłacanie zaświadczeń lekarskich reguluje art. 8.4.3.

Przepisy ust. 1 nie obejmują zaświadczeń, które mają być przedłożone przez ubiegających się o pracę w związku z podaniem o pracę.

Protokół dotyczący zaświadczeń załączonych do podań o pracę

Na podstawie umowy stron ubiegający się o pracę nie jest zobowiązany przedłożyć zaświadczenia od razu na etapie wstępnego podania, które należy natychmiast opłacić w urzędach publicznych, w przypadku wystawienia oferty pracy w środkach masowego przekazu. Takie zaświadczenia muszą być przedłożone wyłącznie przez kandydatów do uzyskania pracy.

2. ROZDZIAŁ II

Czas pracy

2.1. Praca w podstawowym systemie czasu pracy

- 2.1.1. Tygodniowy czas aktywnej pracy w podstawowym systemie czasu pracy wynosi 37 godzin i 5 minut i powinien być rozplanowany następująco:
- a. godz. 07:55–17:00 od poniedziałku do piątku.
 - b. godz. 07:30–16:35 od poniedziałku do piątku.
- 2.1.2. Godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy mogą być rozplanowane inaczej, jeżeli w tej sprawie doszło do porozumienia między pracodawcą a pracownikami. Jednakże praca w podstawowym systemie czasu pracy każdego pracownika powinna być w każdym przypadku wykonywana codziennie w sposób ciągły i w żadnym wypadku nie powinna rozpoczynać się przed godziną 07:00. Godzinę rozpoczęcia pracy w podstawowym systemie czasu pracy każdego pracownika określa jego umowa o pracę i nie można jej zmienić bez uprzedniego wypowiedzenia lub w drodze porozumienia.
- 2.1.3. Na podstawie pisemnego porozumienia między pracownikiem a przedsiębiorstwem godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy mogą być przesunięte na inne dni, tak aby tygodniowy obowiązek pracy został spełniony w czasie krótszym niż pięć pełnych dni roboczych, w którym to przypadku nie mają zastosowania przepisy art. 2.2.1. Niniejsze postanowienie o powyższym zezwoleniu obejmują podobnie postanowienia o godzinach pracy rozdziałów XV do XXIII.

2.2. Godziny nadliczbowe

- 2.2.1. Wynikające z umowy godziny nadliczbowe rozpoczynają się po zakończeniu uzgodnionego czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy, czyli po upływie 7 godzin i 25 minut aktywnego czasu pracy w okresie między godz. 07:00 a 17:00 od poniedziałku do piątku.
- 2.2.2. Za pracę w soboty, niedziele i inne dni wolne wynikające z umowy przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.
- 2.2.3. Za pracę podczas przerw na posiłek i kawę w podstawowym systemie czasu pracy przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.

2.3. Święta

- 2.3.1. Do świąt państwowych zalicza się:
Nowy Rok. Wielki Piątek. Wielkanoc.
Dzień Zielonych Świątek.
17 czerwca.
Wigilię po godz. 12:00. Pierwszy dzień Bożego Narodzenia.
Sylwestra po godz. 12:00.

- 2.3.2. Inne dni wolne:
Dni wolne oprócz oprócz świąt państwowych to:
Wielki Czwartek. Wielki Piątek.
Wniebowstąpienie Pańskie. Pierwszy dzień lata.
1 maja.
Drugi dzień Zielonych Świątek. Drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia.
Pierwszy poniedziałek sierpnia.

- 2.3.3. Za pracę w dni świąteczne uważa się pracę w podstawowym systemie czasu pracy w wynikające z umowy dni wolne od pracy, por. art. 2.3.2.

2.4. Minimalny odpoczynek

2.4.1. Odpoczynek dzienny

Godziny pracy powinny być rozplanowane tak, aby każdej doby, licząc od początku dnia pracy, pracownik miał przynajmniej 11 godzin ciągłego odpoczynku. W miarę możliwości odpoczynek dzienny powinien obejmować okres między godz. 23:00 a 06:00.

Rozplanowanie pracy w taki sposób, aby czas pracy przekraczał 13 godzin, jest wzbronione.

2.4.2. Odstępstwa i prawo do urlopu

W szczególnych okolicznościach w celu uratowania drogiego surowca cykl pracy może zostać przedłużony do 16 godzin. W takim przypadku bezpośrednio po zakończeniu pracy należy zapewnić 11-godzinowy odpoczynek bez utraty jakiegokolwiek prawa do stałego wynagrodzenia zasadniczego.

W przypadku wystąpienia szczególnych okoliczności sprawiających, iż odstępstwo od odpoczynku dziennego jest nieuniknione, obowiązują następujące postanowienia: Jeżeli pracownicy zostali poproszeni o dodatkowe stawienie się do pracy przed upływem 11-godzinnego odpoczynku, odpoczynek można odłożyć na później, a za każdą godzinę skróconego odpoczynku należy naliczyć 1½ godziny urlopowej (praca w podstawowym systemie czasu pracy). Na wniosek pracownika można wypłacić wynagrodzenie za ½ godziny (praca w podstawowym systemie czasu pracy). We wszystkich przypadkach nie można skraćć osiem godzin nieprzerwanego odpoczynku.

W podobny sposób należy traktować sytuacje, gdy pracownik tak długo pracuje przed dniem wolnym, że jego odpoczynek nie wyniesie 11 godzin przy założeniu normalnego początku dnia pracy. Jeżeli pracownik stawia się do pracy w dzień wolny lub weekend, za przepracowane godziny przysługuje mu wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych bez innych dodatków do wynagrodzenia z tego powodu.

Jednakże powyższe postanowienia nie mają zastosowania w przypadku organizacji pracy zmianowej. W takim przypadku odpoczynek może zostać skrócony do ośmiu godzin.

Skumulowane godziny urlopowe zgodnie z powyższym należy wyszczególnić na pasku płacowym, natomiast pracownikowi będzie przyznawane prawo do urlopu w połowie i pełnych dniach poza godzinami większego natężenia pracy w ramach działalności przedsiębiorstwa w porozumieniu z pracownikami, pod warunkiem że skumulowane godziny urlopowe wynoszą co najmniej cztery godziny. Po ustaniu stosunku pracy należy się z pracownikiem rozliczyć za niewykorzystane godziny urlopowe, które zaliczają się do okresu zatrudnienia.

Bez zgody pracownika nie wolno organizować pracy tak, aby skumulowane godziny urlopowe były wykorzystane w czasie podróży pracownika w ramach delegacji lub w czasie wykonywania przez pracownika pracy poza domem/miejscem zamieszkania, chyba że w ramach normalnej, ciągłej kumulacji.

2.4.3. Cotygodniowy dzień wolny

W każdym okresie siedmiodniowym pracownik ma prawo do przynajmniej jednego dnia wolnego w tygodniu bezpośrednio związanego z dziennym odpoczynkiem, na podstawie którego tydzień rozpoczyna się w poniedziałek.

2.4.4. Odroczenie cotygodniowego dnia wolnego

O ile to możliwe, cotygodniowy dzień wolny powinien przypadać w niedzielę oraz, o ile to możliwe, wszystkie osoby pracujące w tym samym przedsiębiorstwie lub w tym samym stałym miejscu pracy powinni mieć ten dzień wolny. Jednakże w porozumieniu ze swoimi pracownikami zakład może odroczyć cotygodniowy dzień wolny, jeżeli takich odstępstw wymagają szczególne okoliczności. Jeżeli zaistnieje szczególna konieczność zorganizowania pracy tak, aby cotygodniowy dzień wolny został odroczone, należy w tej sprawie zawrzeć układ zbiorowy pracy. Wykorzystywane dni urlopowe można rozplanować tak, aby pracownik pobierał dwa dni urlopowe razem co drugi weekend (sobota i niedziela). Jeżeli dzień wolny przypada w dni robocze z nieprzewidzianych przyczyn, mimo to nie narusza to prawa pracowników do stałego wynagrodzenia i dodatków zmianowych.

Jeżeli pracownik musi na wniosek zakładu odbyć podróż za granicę w czasie bezpłatnego dnia wolnego, po powrocie do kraju przysługuje mu dzień wolny odpowiadający ośmiu godzinom pracy w podstawowym systemie czasu pracy za każdy utracony dzień wolny, ponieważ nie zostało to uwzględnione przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia. Pobieranie niniejszych dni wolnych odbywa się podobnie jak określono w rozdziale o minimalnym odpoczynku i pobieraniu urlopów.

2.4.5. Przerwy

Pracownik ma prawo do przynajmniej 15-minutowej przerwy, jeżeli codzienny czas pracy jest dłuższy niż sześć godzin. Przerwy na kawę i posiłek zalicza się tutaj do przerw.

W kwestii zakresu, odpoczynku, przerw w pracy i in. odsyła się do umowy ASI a VSI z dnia 30 grudnia 1996 r. w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy, wraz z załącznikiem do wyżej wymienionej umowy, który jest jego nierozłączną częścią, oraz jednobrzmiącej umowy między ASI a VMS, zob. str. 152. Powyższe postanowienia stanowią uzupełnienie art. 13 niniejszej umowy.

2.5. Rejestr czasu pracy

2.5.1. Godziny pracy pracownika liczy się od momentu przybycia do pracy na wezwanie kierownika lub pracodawcy do momentu zakończenia przez niego pracy pomniejszone o czas przerwy obiadowej od godz. 12:00 do 13:00.

² Powyższe obowiązuje, jeżeli praca jest wykonywana w obrębie trasy komunikacyjnej na podstawie rozkładu jazdy SVR, z wyjątkiem Kjalarnes, oraz rozkładu jazdy autobusów na terenie Kópavogur na obszarze związkowym Związku Zawodowego „Efling”. Pracownicy muszą stawiać się do pracy we własnym zakresie i na własną rękę w wyżej wymienionych granicach. Kursy autobusów muszą być tak zorganizowane, aby odległość od najbliższego przystanku do miejsca pracy nie była dłuższa niż jest to normalne wg ogólnego rozkładu jazdy autobusów. (Jednakże zob. protokół dotyczący zmiany trasy komunikacyjnej na stronie 160.)

³ Jeżeli pracownicy są delegowani z miejsca zatrudnienia/oddziału w wyżej wymienionych granicach do pracy poza nimi, pracodawca zobowiązany jest zorganizować transport tak, aby przejazdy poza trasą komunikacyjną odbywają się w godzinach pracy. Dotyczy to sytuacji, w których wykonywana praca ma miejsce na obszarze związkowym.

2.5.2. Decyzję o miejscu zbiórki pracowników w celu ich przewozu do miejsca pracy oraz miejscu powrotnym po zakończeniu pracy należy podjąć w każdym przypadku w porozumieniu z zainteresowanymi pracownikami. Jeżeli pracownicy nie mogą opuścić miejsca pracy po zakończeniu pracy z powodu braku środków transportu lub z innych przyczyn od nich niezależnych, pracownicy zachowują w okresie oczekiwania pełne wynagrodzenie aż do czasu przewiezienia ich do miejsca docelowego linią komunikacyjną.

2.5.3. Ponieważ niedozwolone jest rejestrowanie zakończenia pracy pracownika na początku przerwy na kawę lub posiłek w godzinach nadliczbowych (z wyjątkiem przerwy na kolację), pracownikom przysługuje za przerwy dodatkowe wynagrodzenie poza wynagrodzeniem za przepracowane godziny.

2.5.4. Czas pracy pracownika musi zostać zarejestrowany. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za kwadrans, w którym zostaje wyrejestrowany.

2.5.5. W przypadku spóźnienia się pracownika do pracy, nie przysługuje mu wynagrodzenie ani za kwadrans, w czasie którego stawił się do pracy, ani za czas, który upłynął.

² Nie dotyczy obszaru członkowskiego „Efling” na wschód od Hellisheiði, który wcześniej należał do Boðinn.

³ Nie dotyczy obszaru członkowskiego „Efling” na wschód od Hellisheiði, który wcześniej należał do Boðinn.

- 2.5.6. ⁴ Gdy pracownicy Związku Zawodowego „Efling” rozpoczynają lub kończą pracę w porze dnia, w której autobusy nie kursują, należy im zapewnić bezpłatne przejazdy do i z miejsca pracy, zgodnie z bardziej szczegółowym porozumieniem na temat tras.

2.6. Prawa pracowników wykonujących pracę przez część dnia

- 2.6.1. Pracownikom normalnie pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy (z góry uzgodniona praca/etat), niezależnie od tego, czy pracują przez część dnia czy w niepełnym wymiarze czasu pracy, czy jeszcze inaczej, przysługuje takie samo prawo do wynagrodzenia na podstawie nabytych praw ustawowych lub wynikających z umowy, takich jak z tytułu dni urlopowych, chorobowych czy wypadkowych, okresu wypowiedzenia, podwyżki ze względu na staż pracy itp., jak pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawą wysokości wynagrodzenia jest etat pracownika oraz jego zwykłe godziny pracy.
- 2.6.2. W przypadku wstrzymania przez pracodawcę pracy, np. z powodu braku surowca w zakładzie przetwórstwa rybnego itp., pracownicy w związku z tym nie ponoszą żadnych strat z uwagi na powyższe prawa.
- 2.6.3. Więcej szczegółów dotyczących pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy reguluje umowa między ASÍ a SA dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w stosownych przypadkach ustawa o pracownikach zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2.7. Zmiana etatu i/lub godzin pracy

Pracownikowi, który na wniosek pracodawcy lub za jego zgodą zmienia wymiar czasu pracy z pracy z niepełnego wymiaru czasu pracy na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy lub z pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, przysługują wszelkie uprawnienia wynikające z umowy i przepisów prawnych w przypadkach choroby czy wystąpienia wypadku oraz do wypłaty wynagrodzenia z tytułu dodatkowych dni wolnych od pracy od chwili podjęcia pracy na podstawie stażu pracy i według zmienionego wymiaru czasu pracy.

2.8. Urlop zamiast godzin nadliczbowych

Na mocy porozumienia między pracownikiem a pracodawcą dopuszczalna jest zamiana wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych na dnia urlopowe w okresie pracy w podstawowym systemie czasu pracy. Dopuszczalne jest zastosowanie dwóch systemów:

- a) Godziny pracy w czasie godzin nadliczbowych można kumulować, a następnie za nie przysługuje dodatek z tytułu godzin nadliczbowych

⁴ Nie dotyczy obszaru członkowskiego „Efling” na wschód od Hellisheiði, który wcześniej należał do Boðinn.

Przykład: Jeżeli stawka godzinowa za pracę w podstawowym systemie czasu pracy wynosi ISK 1000, zakład wypłaca ISK 1800 za godzinę nadliczbową. Na podstawie porozumienia za osiem kolejnych godzin nadliczbowych przysługuje dodatek z tytułu godzin nadliczbowych ($ISK\ 1800 - 1000 = 800\ ISK/godz.$), natomiast godziny nadliczbowe kumulują się. Gdy pracownik będzie pobierał urlop, zachowuje on swoje wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy (ISK 1000) przez osiem godzin. Należy pilnować kwoty dodatku z tytułu godzin nadliczbowych w przypadku pojawienia się wyłącznie specjalnego dodatkowego wynagrodzenia. Jeżeli pracownik otrzymuje specjalne dodatkowe wynagrodzenie przysługujące wyłącznie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, należy wtedy mieć to na uwadze.

b) Godziny nadliczbowe mogą być kumulowane i przeliczane na godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy

Przykład: Jeżeli dodatek pracownika za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 80 procent ($1,0385$ procent miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego na podstawie dzielnika $173,33$), przepracowane godziny nadliczbowe można przeliczyć na dni urlopowe w podstawowym systemie czasu pracy tak, aby jedna godzina nadliczbowa równała się $1,8$ godz. w podstawowym systemie czasu pracy ($4,44$ godz. w ramach godzin nadliczbowych równa się 8 godz. pracy w podstawowym systemie czasu pracy). Należy pilnować właściwej proporcji w przypadku otrzymania specjalnego dodatkowego wynagrodzenia wyłącznie w ramach pracy w podstawowym systemie czasu pracy.

W sprawie wykorzystania dni urlopowych obowiązuje wspólne porozumienie. Podstawą rozplanowania dni urlopowych jest jak najmniejsze zakłócenie działalności zakładu.

2.9. Kursy

Pracownicy mogą wykorzystać do 4 godzin pracy w podstawowym systemie czasu pracy rocznie na uczestniczenie w kursach kwalifikujących się do finansowania przez Starfsafl, zachowując wynagrodzenie zasadnicze, z tym że co najmniej połowa wszystkich godzin kursu musi przypadać poza godzinami pracy. Godziny kursu należy dobrać z uwzględnieniem działalności firmy.

2.10. Dyżury

Dopuszcza się wprowadzanie dyżurów, na których pracownik zobowiązany jest do kontaktu telefonicznego i gotowości do wezwania do pracy. O ile w umowie o pracę nie uzgodniono inaczej, obowiązują następujące zasady:

Za każdą godzinę dyżuru pełnionego w domu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wymiarze 33 procent godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy. W dni ustawowo wolne od pracy i święta państwowe zgodnie z art. 2.3.1. oraz 2.3.2. za powyższą pracę przysługuje wynagrodzenie w wymiarze 50 procent.

W przypadku dyżuru niewymagającego natychmiastowego wezwania pracownika, natomiast pracownik jest gotowy do stawienia się do pracy od razu po wezwaniu, przysługuje wynagrodzenie w wymiarze $16,5$ procent wg stawki za pracę w podstawowym systemie czasu pracy za każdą godzinę na dyżurze. W zwykłe dni wolne od pracy i święta państwowe zgodnie z art. 2.3.1. oraz 2.3.2. za powyższą pracę przysługuje wynagrodzenie w wymiarze 25 procent.

W przypadku dyżuru pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za przepracowane godziny pracy, ale przynajmniej za 4 godziny, chyba że praca w podstawowym systemie czasu pracy rozpoczyna się w ciągu dwóch godzin od stawienia się do pracy. Jednakże wynagrodzenie za pracę na dyżurze i godziny nadliczbowe nigdy się nie pokrywają.

Protokół dotyczący skrócenia minimalnego odpoczynku

Postanowienia układu zbiorowego pracy przewidują prawo do dni urlopowych, jeżeli odpoczynek wynosi mniej niż 11 godzin. Strony umowy są zgodne co do tego, że zasada ta obowiązuje również wtedy, gdy odpoczynek wynosi w wyjątkowych przypadkach mniej niż 8 godzin. [2004]

3. ROZDZIAŁ III

Przerwy na posiłek i kawę, koszty wyżywienia i transportu

3.1. Przerwy na posiłek i kawę w podstawowym systemie czasu pracy

- 3.1.1. Pracownikom przysługuje godzinna przerwa na posiłek w okresie od godz. 11:30 do 13:30. Przerwy tej nie wlicza się do godzin pracy. W przypadku dostępu pracowników do stołówki lub kafeterii z pracownikami może dojść do porozumienia w sprawie skrócenia przerwy obiadowej do maksymalnie ½ godziny.
- 3.1.2. W podstawowym systemie czasu pracy przysługują dwie przerwy na kawę, po 20 minut każda, które należy wykorzystać przed i po południu.

3.2. Przerwy na posiłek i kawę podczas godzin nadliczbowych

- 3.2.1. W przypadku pracy w godzinach nadliczbowych posiłki powinny przypadać w godz. od 19:00 do 20:00 oraz w godz. od 03:00 do 04:00.
- 3.2.2. W przypadku pracy w godzinach nadliczbowych przerwy na kawę powinny przypadać w godz. od 23:00 do 23:15 oraz w godz. od 05:00 do 05:15. Jeżeli pracownik rozpoczyna pracę przynajmniej godzinę przed rozpoczęciem pracy w podstawowym systemie czasu pracy, przez ostatnie 15 minut czasu pracy pracownikowi przysługuje przerwa na kawę, por. art. 2.1.
- 3.2.3. Czas trwania przerw konsumpcyjnych w weekendy jest taki sam jak w dni robocze.

3.3. Praca w czasie przerw na posiłek i kawę

- 3.3.1. Podczas przerw na posiłek i kawę pracownicy mogą wykonywać pracę tylko wtedy, jeżeli wyrażą na to zgodę.
- 3.3.2. Przerwy na kawę i posiłek w godzinach nadliczbowych, które są wliczane do okresu pracy, zalicza się do godzin pracy (z wyłączeniem przerw obiadowych), a w przypadku gdy pracownik wykonuje w czasie przerwy pracę, należy mu się oprócz wynagrodzenia za godziny pracy – i wg tej samej stawki – 1/4 godz. za każdą przerwę na kawę, natomiast jedna godzina za każdą przerwę obiadową, nawet jeżeli czas pracy był krótszy.

3.4. Koszty wyżywienia

- 3.4.1. Pracownikom pracującym w delegacji poza miastem i nieodwożonym do domu podczas posiłków lub wieczorem, przysługuje bezpłatne wyżywienie oraz inne koszty zakwaterowania i podróży.

- 3.4.2. Pracownikom pracującym poza trasą komunikacyjną i nieodwożonym do domu podczas posiłków, którym nie zapewnia się wyżywienia w miejscu pracy, przysługują diety z tytułu kosztów wyżywienia, których wysokość zależy od tego, czy pracownicy są odwiezieni do domu przed czy po kolacji. Powyższa kwota wynosi ISK 1643 dziennie, jeżeli dotyczy jednego posiłku, a ISK 3431 dziennie w przypadku dwóch posiłków (tj. obiad i kolacja). Pracownikowi pracującemu w delegacji poza miejscem zamieszkania, nocującemu poza domem, który sam opłaca koszty wyżywienia od rana do wieczora, przysługuje prawo do diet od pracodawcy w kwocie ISK 4775 dziennie (ze śniadaniem). Niniejsze kwoty (na podstawie 1.5.2015 r.) podlegają ogólnym zmianom wynagrodzeń.
- 3.4.3. Opłaty samochodowe za korzystanie z własnych samochodów na rzecz pracodawcy
Jeżeli pracownik korzysta z własnego pojazdu na wniosek pracodawcy, przysługuje mu wynagrodzenie. Wysokość wynagrodzenia opiera się na liczbie przejechanych kilometrów, natomiast kwotę za kilometr określa każdorazowo Państwowa Komisja ds. Kosztów Transportu (zob. cennik).
W sprawie stałej kwoty wyrażonej w koronach za każdy przejazd może dojść do porozumienia, uwzględniając dany obszar i powyższą stawkę kilometrową.
Na wniosek pracodawcy pracownik jest zobowiązany do przekazania dziennika dojazdów do pracy określającego liczbę odbytych przejazdów i/lub przejechanych kilometrów w celu naliczenia wysokości opłaty.

3.5. Wynagrodzenia podczas podróży

- 3.5.1. W drodze do miejsca docelowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zgodnie z niniejszą umową za każdą godzinę podczas podróży, niezależnie od tego czy podróż odbywa się drogą lądową lub lotniczą. Jeżeli podróż odbywa się jednak drogą morską, za każdy dzień podróży przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, ale tylko za liczbę godzin, które zalicza się do pracy w podstawowym systemie czasu pracy. To samo dotyczy powrotu do domu.
- 3.5.2. Pracownicy mają prawo do bezpłatnego przejazdu w godzinach pracy do i z miejsca pracy w każdy weekend, jeżeli pracują nie dalej niż 250 km od okręgu administracyjnego miasta lub gminy, w której właściwy związek zawodowy ma swoją siedzibę.
- 3.5.3. Jeżeli miejsce pracy znajduje się dalej niż 250 km, stosuje się postanowienia poprzedniego ustępu niniejszego artykułu, pod warunkiem że transport pracowników do miasta nie jest obowiązkowy, chyba że co drugi weekend. Postanowienia niniejszych artykułów dotyczące bezpłatnego transportu z miejsc zatrudnienia do miejsc pracy oraz wypłaty wynagrodzenia w czasie podróży stosuje się tylko wtedy, gdy pracownik zakończy pracę z przyczyn zaakceptowanych przez pracodawcę.
- 3.5.4. Wszelki transport lądowy odbywa się w zatwierdzonych pojazdach użytkowych. Jeżeli z jakichkolwiek przyczyn siły wyższej

drogi są dla zwykłych pojazdów samochodowych nieprzejezdne, pracodawca nie ponosi winy, nawet jeżeli transport zostanie odwołany aż do weekendu.

3.5.5. Diety podczas podróży zagranicznych

Diety wypłacane pracownikom za wyjazdy zagraniczne podlegają postanowieniom Państwowej Komisji ds. Kosztów Transportu, jeżeli w zakładzie nie obowiązują przepisy szczególne dotyczące rozliczania kosztów podróży.

4. ROZDZIAŁ IV

Urlop

4.1. Urlop

- 4.1.1. Minimalny wymiar urlopu wynosi 24 dni robocze. Wynagrodzenie urlopowe wynosi 10,17 procent pełnego wynagrodzenia, zarówno za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, jak i za godziny nadliczbowe.
- 4.1.2. Pracownikom, którzy przepracowali 5 lat w tej samej firmie lub 10 lat w tym samym zawodzie, przysługuje urlop w wymiarze 25 dni oraz wynagrodzenie urlopowe w wymiarze 10,64 procent. Na tej samej zasadzie pracownik, który przepracował 10 lat w tej samej firmie, nabywa prawo do 30 dni urlopowych oraz wynagrodzenia urlopowego w wymiarze 13,04 procent.
- Pracownik, który nabył prawo do większej liczby dni urlopowych z tytułu stażu pracy w tej samej firmie, nabędzie ponownie prawo po trzech latach u nowego pracodawcy, o ile jego prawo zostało zweryfikowane.
- 4.1.3. Urlop letni wynosi cztery tygodnie – 20 dni roboczych – które należy udzielić w okresie od 2 maja do 30 września.
- Urlop w wymiarze przekraczającym 20 dni można udzielić poza okresem urlopów letnich między 2 maja a 30 września, chyba że uzgodniono inaczej. Jeżeli pracownik zgłosi wniosek dotyczący wykorzystania urlopu poza ww. okresem, pracodawca musi to uwzględnić w zakresie, w jakim jest to możliwe, biorąc pod uwagę działalność przedsiębiorstwa.
- Pracownikom, którzy na wniosek pracodawcy nie wykorzystają 20 dni urlopu w okresie urlopów letnich, przysługuje dodatek w wymiarze 25 procent za dni, o które pomniejszony został 20-dniowy urlop.
- 4.1.4. Między związkami zawodowymi a indywidualnymi pracodawcami może dojść do porozumienia w sprawie bezzwłocznej wypłaty wynagrodzenia urlopowego na specjalne rachunki urlopowe pracowników w banku lub kasie oszczędnościowej. W takiej umowie należy zagwarantować, iż depozytariusz wynagrodzenia urlopowego wypłaci pracownikowi w dniu rozpoczęcia urlopu wynagrodzenie urlopowe pracownika, do którego nabył prawo, tj. kwotę główną wraz z odsetkami. Odpis takiej umowy należy bezzwłocznie przekazać Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej lub powiadomić o jej rozwiązaniu.*
- 4.1.5. W pozostałym zakresie kwestie urlopu regulują każdorazowo przepisy ustawy o urlopie wypoczynkowym.
- W przypadku śmierci pracownika zaległe wynagrodzenie urlopowe należy zaliczyć w skład masy spadkowej pracownika poprzez wpłatę na rachunek płacowy lub w inny sposób.

* Zob. także protokół dotyczący urlopu pracowników przetwórstwa rybnego z 1997 roku, str. 169.

4.2. Choroby oraz wypadki podczas urlopu

Jeżeli pracownik poważnie zachoruje podczas urlopu w kraju, w państwie EOG, Szwajcarii, Stanach Zjednoczonych lub Kanadzie, tak że nie może wykorzystać swojego urlopu, musi o tym powiadomić pracodawcę pierwszego dnia, np. telegramem, pocztą elektroniczną lub w inny weryfikowalny sposób, chyba że siła wyższa mu to uniemożliwi. W takim przypadku należy to zrobić natychmiast, gdy tylko sytuacja ulegnie poprawie.

Jeżeli pracownik wywiąże się z obowiązku powiadomienia o chorobie w przypadku choroby dłuższej niż 3 dni, powiadamiając pracodawcę w tym terminie o tym, który lekarz prowadzi jego sprawę lub który lekarz wystawi zwolnienie lekarskie, przysługuje mu prawo do urlopu uzupełniającego w takim samym wymiarze jak czas trwania zweryfikowanej choroby. W wyżej wymienionych sytuacjach pracownik w każdym przypadku musi przedstawić dowód swojej choroby poprzez przedłożenie zaświadczenia lekarskiego. Pracodawca ma prawo wezwać lekarza do odwiedzenia pracownika, który zachorował podczas urlopu. Urlopu uzupełniającego udziela się w miarę możliwości w terminie wnioskowanym przez pracownika w okresie od 2 maja do 15 września, chyba że postanowiono inaczej. Powyższe przepisy obowiązują również w sytuacjach, gdy podczas urlopu doszło do wypadku.

5. ROZDZIAŁ V

Udział przedsiębiorstw w układach zbiorowych pracy

5.1. Definicja

Umowa zakładowa (umowa z zakładem pracy) w rozumieniu niniejszego rozdziału to umowa między przedsiębiorstwem a całą lub określoną częścią kadry pracowniczej dotycząca dostosowania układu zbiorowego pracy do potrzeb zakładu pracy.

Umowa zakładowa zawarta na podstawie niniejszego rozdziału nie jest układem zbiorowym pracy, pod warunkiem że związek pracodawców oraz związki zawodowe nie są stronami umowy. Odnośnie udziału niniejszych stron w zawieraniu umowy odsyła się do art. 5.5.

5.2. Cele

Celem udziału przedsiębiorstw w układzie zbiorowym pracy jest wzmocnienie współpracy między pracownikami a kierownictwem w miejscu pracy w drodze ustanawiania podstaw dla poprawy warunków płacowych pracowników przy zwiększonej wydajności.

Celem powyższego jest opracowanie układów zbiorowych pracy, tak aby były przydatne w zwiększeniu obopólnych korzyści. Cele zakładają m.in. dążenie do skrócenia czasu pracy przy zachowaniu takiej samej lub zwiększonej produkcji. Podstawą powyższego jest przy tym określony podział korzyści między pracowników i przedsiębiorstwo wg jasnych kryteriów.

5.3. Zezwolenie na negocjacje

Z reguły udział przedsiębiorstw obejmuje wszystkich pracowników, których obowiązują układy zbiorowe pracy zainteresowanych związków. Jednakże w ramach porozumienia można zawierać odrębne umowy w szczególnie określonych miejscach pracy.

Negocjacje w sprawie udziału przedsiębiorstw prowadzi się w ramach zobowiązania pokojowego wynikającego z ogólnych układów zbiorowych pracy i muszą być podejmowane za porozumieniem obu stron. Wówczas należy przedstawić pisemnie, jakie cele powinny być osiągnięte w drodze negocjacji.

Po podjęciu decyzji o negocjacjach należy o tym poinformować właściwe związki zawodowe i związki pracodawców.

5.4. Konsultanci

Pracownikom i przedstawicielom przedsiębiorstwa zaleca się zasięgnięcie porady u stron umowy. Każda ze stron może osobno lub za wspólnym porozumieniem postanowić o powołaniu z ramienia Ministerstwa przedstawiciela stron umowy w celu zawarcia umowy niezwłocznie po podjęciu decyzji o negocjacjach.

5.5. Przedstawiciele pracowników – reprezentacja w negocjacjach

Pracowników reprezentują w negocjacjach z kierownictwem przedsiębiorstwa mężowie zaufania związku zawodowego. Przedstawiciel właściwego związku zawodowego ma pełne prawo do zasiadania w komisji negocjacyjnej. Mąż zaufania może zdecydować o wybraniu w drodze głosowania od dwóch do pięciu dodatkowych przedstawicieli do komisji negocjacyjnej w zależności od liczby pracowników, którzy następnie stanowią wspólną komisję negocjacyjną.

Mężowi zaufania oraz wybranym do komisji negocjacyjnej przedstawicielom należy zagwarantować odpowiedni czas na przygotowania oraz prace negocjacyjne w godzinach pracy. Ponadto podlegają oni w pracy szczególnej ochronie, w związku z czym nie mogą z tego tytułu ponosić żadnych szkód za pracę w komisji negocjacyjnej. Zatem zwolnienie ich z pracy z powodu ich obowiązków zawodowych w komisji negocjacyjnej jest niedozwolone.

W zakładach pracy, w których mężowie zaufania należą do dwóch lub więcej związków zawodowych, muszą oni wspólnie reprezentować pracowników w przypadkach, gdy umowa zakładowa ma wpływ na ich sytuację. W takich okolicznościach należy dopilnować, aby w negocjacjach uczestniczył przedstawiciel wszystkich odpowiednich zawodów, nawet jeżeli skład komisji negocjacyjnej może się z tego powodu powiększyć.

Jeżeli nie wyznaczono mężów zaufania, właściwy związek zawodowy pracowników może wystąpić o głosowanie w sprawie składu komisji negocjacyjnej.

5.6. Przekaz informacji

Przed przystąpieniem do zawarcia umowy zakładowej kierownicy zobowiązani są poinformować mężów zaufania i inne osoby w komisji negocjacyjnej o statusie firmy, perspektywach na przyszłość oraz polityce kadrowej.

Mąż zaufania ma prawo do uzyskania informacji na temat wypłat wynagrodzeń w zakładzie pracy, który reprezentuje, w zakresie niezbędnym do realizacji postanowień umowy zakładowej.

W okresie obowiązywania umowy zakładowej mężów zaufania należy dwa razy w roku poinformować o powyższych kwestiach oraz priorytetach działalności przedsiębiorstwa. Zobowiązani są oni do zachowania poufności na temat niniejszych informacji w zakresie, w jakim nie są one przedmiotem publicznej dyskusji.

Przekaz informacji jest obowiązkowy jedynie w zakresie niezbędnym ze względu na postanowienia umowy zakładowej.

Umowa zawarta na podstawie niniejszego rozdziału musi być dostępna dla pracowników zainteresowanego przedsiębiorstwa. Udostępnianie informacji osobom trzecim na temat treści umowy jest niedozwolone.

5.7. Dopuszczalne odstępstwa

Dopuszcza się w drodze porozumienia w przedsiębiorstwie między pracownikami a przedsiębiorstwem dostosowanie postanowień niniejszej umowy do potrzeb zakładu pracy z odstępstwami co do następujących elementów, pod warunkiem że osiągnięto porozumienie w sprawie wynagrodzenia pracowników.

- a) Elastyczne godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy. W drodze negocjacji pracę w podstawowym systemie czasu pracy można wykonywać w godz. 07:00–19:00.
- b) Czterodniowy tydzień pracy. Zezwala się na wykonywanie pracy zgodnie z tygodniowym obowiązkiem świadczenia pracy w podstawowym systemie czasu pracy w ciągu czterech dni roboczych, o ile nie ograniczają tego przepisy ustaw lub inne umowy.
- c) Praca zmianowa. Pracę zmianową można podjąć z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem. Każdorazowe okresy pracy zmianowej nie mogą trwać krócej niż jeden miesiąc.
- d) Dodatek zmianowy w podstawowym systemie czasu pracy. Dopuszcza się przeniesienie części dodatku zmianowego do podstawy wynagrodzenia zasadniczego.
- e) Dni urlopowe za godziny nadliczbowe. W drodze porozumienia godziny nadliczbowe można kumulować w celu zamiany ich na dni urlopowe w takiej samej liczbie godzin co dni robocze poza godzinami szczytu w przedsiębiorstwie. Wówczas godziny nadliczbowe kumuluje się i przysługuje za nie wynagrodzenia za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, natomiast dodatek zmianowy zostaje wypłacony.
- f) Przerwy konsumpcyjne. W drodze porozumienia może dojść do innych ustaleń dotyczących organizacji przerw konsumpcyjnych, niż przedstawionych w głównym układzie zbiorowym pracy.
- g) Urlop. Zakład może wykorzystać część urlopu do zredukowania dni pracy lub zamknięcia zakładu w określone dni poza okresem szczytu pracy zakładu.
- h) System płac oparty na zachęcie do wydajności. Zakład może rozwijać system płac oparty na zachęcie do wydajności bez przeprowadzania formalnych badań w miejscu pracy, jeżeli w opinii obu stron jest to stosowne.

- i) Przeniesienie czwartkowych dni wolnych od pracy. W miejscu pracy może dojść do porozumienia w sprawie przeniesienia wynikających z umowy dni wolnych od pracy zawsze przypadających w czwartki, tzn. Wniebowstąpienia Pańskiego oraz pierwszego dnia lata, na inny dzień roboczy, np. piątek lub poniedziałek, lub w związku z innym wolnym dniem od pracy pracowników.

Odstępstwa od ogólnych przepisów układu zbiorowego pracy wykraczające poza powyższy zakres są zatem dozwolone wyłącznie za zgodą właściwego związku zawodowego oraz związku pracodawców.

5.8. Wynagrodzenie pracowników

W przypadku osiągnięcia porozumienia w sprawie dostosowania postanowień układu zbiorowego pracy do potrzeb zakładu pracy lub innych odstępstw od uzgodnionej organizacji pracy, musi również dojść do porozumienia w sprawie udziału pracowników w korzyściach płynących dla zakładu z wprowadzanych zmian.

Za udział pracowników w korzyściach można uznać zmniejszenie liczby godzin pracy bez analogicznego zmniejszenia dochodów, wypłatę stałej kwoty miesięcznie lub kwartalnie, dodatek z tytułu kwalifikacji, dodatek odsetkowy do wynagrodzenia lub podwyżkę stałej stawki godzinowej w koronach lub inną formę, w zależności od wspólnych ustaleń. Bez względu na powyższe umowa musi jasno określać korzyści płynące dla zakładu oraz wynagrodzenie dla pracowników. Obie kwestie stanowią odstępstwa od układu zbiorowego pracy, które mogą zostać odwołane w drodze wypowiedzenia zgodnie z art. 5.9.

5.9. Wejście w życie, zakres oraz okres obowiązywania

Porozumienie dotyczące udziału przedsiębiorstwa musi mieć formę pisemną i zostać poddane wszystkim osobom, których dotyczy, pod tajne głosowanie przeprowadzone przez właściwą komisję negocjacyjną pracowników. Porozumienie uważa się za zatwierdzone w przypadku uzyskania większości oddanych głosów. Zainteresowany związek zawodowy musi dopilnować, aby uzgodnione odstępstwa oraz związane z nimi wynagrodzenie w ogólnej ocenie były zgodne z przepisami ustawy oraz postanowieniami układów zbiorowych pracy dotyczącymi płacy minimalnej. Jeżeli w ciągu czterech tygodni nie zostanie wydane powiadomienie o braku zgody, umowę uważa się za zatwierdzoną przez obie strony.

Umowa zakładowa może zostać zawarta na okres próbny i obowiązywać przez sześć miesięcy, a następnie jej treść sfinalizowana na postawie wyników okresu próbnego. W przeciwnym razie umowa będzie obowiązywała przez okres nieokreślony. Po upływie roku każda ze stron może zażądać aktualizacji umowy. Nie później niż dwa miesiące po wejściu w życie głównego układu zbiorowego pracy strony rozpoczną negocjacje w sprawie aktualizacji i przedłużenia okresu obowiązywania porozumienia dotyczącego udziału przedsiębiorstwa. Jeżeli porozumienie w sprawie wprowadzenia zmian nie zostanie osiągnięte w ciągu dwóch miesięcy, każda ze stron może rozwiązać umowę zakładową z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia rozpoczynającego się od pierwszego dnia następnego miesiąca. Po upływie powyższego okresu obie kwestie objęte umową zostają unieważnione – uzgodnione zmiany oraz

udział pracowników w korzyściach. Aby wypowiedzenie było wiążące, musi uzyskać poparcie większości zainteresowanych pracowników w drodze podobnego głosowania, jakie miało miejsce w sprawie wejścia umowy w życie. W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę porozumienia o udziale przedsiębiorstwa w umowie wynikające z umowy podwyżki płac będą działać wstecz tylko w zakresie wzrostu kosztów wynikających z przyjęcia wcześniejszych postanowień umowy.

5.10. Wpływ umowy zakładowej na warunki zatrudnienia

Zmiany warunków zatrudnienia mogące wynikać z umowy zakładowej są wiążące dla wszystkich zainteresowanych pracowników, jeżeli przed głosowaniem nie zgłosili kierownictwu przedsiębiorstwa i komisji negocjacyjnej formalnego sprzeciwu wobec sporządzenia umowy.

Postanowienia umowy zakładowej obowiązują w równym stopniu pracowników zatrudnionych w dniu zatwierdzenia umowy zgodnie z postanowieniami niniejszego rozdziału, jak i pracowników zatrudnionych w późniejszym czasie, pod warunkiem że przedstawiono im jego treść w dniu zatrudnienia.

5.11. Skrócenie czasu pracy

Na podstawie zgody większości pracowników w drodze głosowania pracownicy mają prawo do zażądania przeprowadzenia negocjacji na temat skrócenia czasu pracy zasadniczo do 36 aktywnych godzin pracy tygodniowo równoległe ze zniesieniem przerw na kawę w podstawowym systemie czasu pracy zgodnie z rozdziałem III układu zbiorowego pracy. Kierownicy przedsiębiorstwa mogą również zgłosić wniosek o przeprowadzenie negocjacji.

Podczas negocjacji należy przedstawić propozycje organizacji przerw w celu osiągnięcia obopólnych korzyści i w miarę możliwości usprawnień w kwestii wykorzystania godzin pracy.

W przypadku zniesienia oficjalnych przerw na kawę korzyści z tytułu lepszego wykorzystania godzin pracy oraz zwiększenia wydajności należy rozdzielić pomiędzy pracowników i pracodawcę, gdzie udział pracowników polegać będzie na dodatkowym skróceniu aktywnych godzin pracy:

Dodatkowe skrócenie aktywnego czasu pracy:

W przypadku osiągnięcia porozumienia w sprawie zniesienia przerw na kawę, aktywny czas pracy wynosić będzie 36 godzin tygodniowo bez obniżenia miesięcznego wynagrodzenia. System dotyczący skrócenia aktywnego czasu pracy może być wprowadzony na wiele sposobów, np.:

1. Wprowadzenie elastycznych przerw na odpoczynek w pracy – jedną lub więcej.
2. Wydłużenie przerwy obiadowej.

3. Każdy dzień pracy może zostać skrócony, uzgodniona liczba dni pracujących zredukowana lub skrócony jeden dzień pracy w tygodniu.
4. Skrócony czas pracy może być kumulowany w formie pół lub całych dni urlopowych.
5. Mieszany sposób.

Przedstawiciele stron umowy mają pełny dostęp do negocjacji umowy zgodnie z niniejszym artykułem.

Wejście w życie oraz głosowanie dotyczące porozumienia reguluje art. 5.9.

5.12. Rozstrzygnięcie sporów

Jeżeli w zakładzie pracy nie zostanie osiągnięte porozumienie w sprawie skrócenia czasu pracy zgodnie z art. 5.11., zarówno pracownicy, jak i pracodawca mogą skierować spór do stron umowy, właściwego związku zawodowego czy Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

W przypadku powstania sporu wewnątrzzakładowego dotyczącego zrozumienia lub realizacji umowy zakładowej i niemożności jego rozwiązania w drodze negocjacji między stronami w miejscu pracy, pracownicy mają prawo zwrócić się do zainteresowanego związku zawodowego o pomoc lub w celu powierzenia mu sprawy do rozstrzygnięcia sporu.

Jeżeli nie dojdzie do porozumienia w sprawie oceny skutków wypowiedzenia powyższego zgodnie z ostatnim punktem art. 5.9. ust. 2, każda ze stron może skierować sprawę do niezależnego rozjemcy uzgodnionego przez strony. 65 procent kwoty kosztów pokrywa zakład, a 35 procent pracownicy.

5.13. Przykład udziału przedsiębiorstwa

Umowa zakładowa między

NN ehf. a pracownikami przedsiębiorstwa

Niniejsza umowa dotycząca udziału przedsiębiorstwa zawarta na podstawie rozdziału V układu zbiorowego pracy między Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców a właściwym związkiem zawodowym (związkami zawodowymi) obowiązuje w zakresie działalności przedsiębiorstwa.

1. art.

Godziny pracy oraz przerwy konsumpcyjne

2. art.

Inne

Miejscowość, data

z up. pracowników

z up. NN ehf.

6. ROZDZIAŁ VI

Prawo pierwszeństwa do pracy

6.1. Prawo pierwszeństwa

- 6.1.1. Pracodawcy zobowiązują się zapewnić prawo pierwszeństwa pracownikom, którzy są pełnoprawnymi członkami Związku Zawodowego „Efling” na odpowiednim obszarze związkowym, do jakiegokolwiek zwykłej pracy fizycznej, na podstawie gotowości do podjęcia pracy i żądania członków, którzy są w pełni wykwalifikowani do danej pracy.
- 6.1.2. Pracodawcy mają w każdym przypadku wolny wybór, których członków właściwych związków zawodowych zatrudnią do pracy. Jeżeli pracodawca chce zatrudnić do pracy osobę, która nie jest członkiem Związku Zawodowego „Efling”, właściwy związek zawodowy zobowiązany jest przyjąć daną osobę, jeżeli niniejsza osoba złoży w tej sprawie wniosek, i nie będzie to sprzeczne ze statutem związku.
- 6.1.3. Związek Zawodowy „Efling” zobowiązuje się, w przypadku braku pracowników, udzielić członkowi Związku Przedsiębiorców i Pracodawców prawa pierwszeństwa w sprawach rekrutacji pełnoprawnych członków, pod warunkiem że zarząd powyższego związku powiadomi o braku pracowników.

7. ROZDZIAŁ VII

Warunki i higiena

7.1. Warunki

W miejscach pracy pracodawcy zobowiązani są dopilnować, aby w zakładzie pracy znajdowała się apteczka z niezbędnymi lekami i opatrunkami, a także toaleta, woda i umywalka. W każdym miejscu pracy pracownicy muszą mieć dostęp do odpowiednich pomieszczeń na kawę oraz przechowywania odzieży ochronnej.

7.2. Pomieszczenie do spożywania posiłków

7.2.1. Jeżeli pracownicy pracują w tym samym miejscu na przedmieściach u tego samego pracodawcy, pracownikom należy zapewnić pomieszczenia na kawę i do spożywania posiłków. Kontenery na posiłki muszą być wyposażone w stoły i krzesła, które muszą być w każdym przypadku czyste i zadbane. Ponadto kontenery muszą być wyposażone w urządzenia grzewcze.

7.2.2. Jeżeli pracownicy zwykle spożywają posiłek w miejscu pracy, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy zobowiązani są przestrzegać zaleceń organów sanitarnych dotyczących warunków, zaplecza sanitarnego oraz zachowania porządku na stołówce.

7.3. Sprzęt ochronny

7.3.1. W miejscach pracy musi być dostępny dla personelu sprzęt ochronny, który według Państwowej Inspekcji Pracy jest niezbędny ze względu na charakter pracy lub który jest określony w układzie zbiorowym pracy.

7.3.2. Naruszenie przepisów bezpieczeństwa

7.3.2.1. Pracownicy zobowiązani są do używania sprzętu ochronnego, który przewidują postanowienia układu zbiorowego pracy oraz przepisy rozporządzeń, a kierownicy i mężowie zaufania muszą dopilnować tego obowiązku. Jeżeli pracownicy nie używają zalecanego sprzętu ochronnego w miejscu pracy, mogą po uprzednim pisemnym ostrzeżeniu zostać wydaleny z pracy w trybie natychmiastowym.

7.3.2.2. Mąż zaufania pracowników, któremu należy zapewnić możliwość zapoznania się z faktami, powinien niezwłocznie zweryfikować powód zwolnienia. Jeżeli nie zgadza się z powodem wypowiedzenia, musi wyrazić swój sprzeciw na piśmie i wówczas wypowiedzenie w trybie natychmiastowym nie może zostać zrealizowane.

- 7.3.3. Naruszenie przepisów bezpieczeństwa powodujące zagrożenie życia lub kończyn pracowników skutkuje zwolnieniem bez uprzedniego ostrzeżenia, jeżeli mąż zaufania oraz przedstawiciel przedsiębiorstwa są w niniejszej sprawie zgodni.
- 7.3.4. Jeżeli sprzęt ochronny określony w układzie zbiorowym pracy oraz na podstawie wytycznych Państwowej Inspekcji Pracy nie jest dostępny w miejscu pracy, każdy pracownik, któremu nie zapewniono sprzętu ochronnego, może odmówić pracy na stanowiskach wymagających używania takiego sprzętu. Jeżeli danemu pracownikowi nie można przydzielić innego zadania, ma on prawo do zachowania pełnego wynagrodzenia.
- 7.3.5. W przypadku sporu wynikającego z niniejszego postanowienia umowy sprawę można skierować do ASI i SA.

7.4. Praca młodocianych i młodych dorosłych

Ograniczenia dotyczące pracy i godzin pracy młodocianych i młodych dorosłych reguluje rozdział X ustawy o warunkach, higienie i bezpieczeństwie pracy nr 46/1980 oraz rozporządzenie o pracy dzieci i młodzieży nr 426/1999.

7.5. Przekaz informacji

W przypadku konieczności przekazania pracownikom ważnych informacji, takich jak na temat bezpieczeństwa, organizacji pracy, zmian w miejscu pracy lub spraw dotyczących poszczególnych pracowników, pracodawca musi dołożyć starań, aby zapewnić tłumaczenie pracownikom, którzy tego potrzebują.

8. ROZDZIAŁ VIII

Wyplata wynagrodzenia chorobowego lub wynagrodzenia z tytułu wypadków

8.1. Wynagrodzenie chorobowe

W każdym 12-miesięcznym okresie pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia z tytułu wypadków i wynagrodzenia chorobowego zgodnie z poniższym:

- 8.1.1. W pierwszym roku pracy u tego samego pracodawcy za dwa dni w każdym przepracowanym miesiącu przysługuje wynagrodzenia zastępcze.
- 8.1.2. Po roku nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy przysługuje wynagrodzenie zastępcze za jeden miesiąc.
- 8.1.3. Po dwóch latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy przysługuje wynagrodzenie zastępcze za jeden miesiąc oraz wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy za jeden miesiąc.
- 8.1.4. Po trzech latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy przysługuje wynagrodzenie zastępcze za jeden miesiąc oraz wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy za dwa miesiące.
- 8.1.5. Po pięciu latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy przysługuje wynagrodzenie zastępcze za jeden miesiąc, pełne wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy za jeden miesiąc (tj. wynagrodzenie zasadnicze, premia i dodatek zmianowy, por. art. 8.3.2.) oraz wynagrodzenie zasadnicze za dwa miesiące.
- 8.1.6. W przypadku gdy pracownik, który po pięciu latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego przez okres czterech miesięcy, zostanie w ciągu 12 miesięcy zatrudniony u innego pracodawcy, zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego przez okres dwóch miesięcy (za jeden miesiąc wynagrodzenie zastępcze i za jeden wynagrodzenie zasadnicze), pod warunkiem że rozwiązanie stosunku pracy u poprzedniego pracodawcy nastąpiło w sposób prawidłowy i jego prawo zostało zweryfikowane. Pracownik nabywa większe prawo po trzech latach nieprzerwanego zatrudnienia u nowego pracodawcy, por. art. 8.1.4.
- 8.1.7. Prawo do wynagrodzenia chorobowego jest pełnym prawem w każdym 12-miesięcznym okresie, niezależnie od rodzaju choroby.

Wyjaśnienie:

Podstawą prawa do wynagrodzenia chorobowego są dni chorobowe w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym. W wypadku utraty przez pracownika zdolności do pracy na samym początku choroby uwzględnia się liczbę dni, za które w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozliczeniowych pracownik otrzymał wynagrodzenie, a następnie odlicza się je od nabytego prawa do wynagrodzenia chorobowego. Przy wyliczaniu powyższego nie zalicza się okresu, w którym pracownik pozostawał bez wynagrodzenia.

8.2. Wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe

- 8.2.1. Jeżeli wskutek wypadku przy pracy lub bezpośrednio w drodze do pracy lub z pracy, bądź wskutek choroby zawodowej, pracownik nie stawi się do pracy, oprócz prawa o wynagrodzenia chorobowego pracownik zachowuje wynagrodzenie zasadnicze przez trzy miesiące. Powyższe prawo jest prawem niezależnym od prawa pracownika do wynagrodzenia chorobowego.

Wyjaśnienie:

Niezdolność do pracy wskutek wypadku może powstać bezpośrednio po wypadku lub w późniejszym czasie. Kwestie dowodów i związku przyczynowego regulują ogólne przepisy prawa.

- 8.2.2. Diety z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w związku z powyższymi dniami przekazuje się pracodawcy.

- 8.2.3. W razie wypadku przy pracy pracodawca ponosi koszty transportu poszkodowanego do domu lub szpitala, a następnie pokrywa zwykłe koszty leczenia, a pracownikowi w tym czasie przysługuje wynagrodzenie oprócz przysługującego mu świadczenia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Poszkodowany powinien przedłożyć pracodawcy rachunki z tytułu poniesionych kosztów, który z kolei zobowiązany jest wypłacić pracownikowi powyższą kwotę jednocześnie z wynagrodzeniem, por. art. 8.4.

W kwestii kosztów transportu lub leczenia z związku z wypadkiem przy pracy uważa się wypadek bezpośrednio w drodze do pracy i z pracy.

8.3. Pojęcia dotyczące wynagrodzenia

- 8.3.1. Za wynagrodzenie zastępcze uważa się wynagrodzenie, które pracownik uzyskałby w sposób możliwy do zweryfikowania, gdyby nie był nieobecny w pracy wskutek choroby lub wypadku, z wyłączeniem premii frekwencyjnej oraz dodatków do wynagrodzenia z tytułu pracy szczególnego ryzyka lub ze względu na zanieczyszczenie podczas wykonywania prac dorywczych w ramach szczególnie określonych stanowisk.
- 8.3.2. Pełne wynagrodzenie to stałe wynagrodzenie zasadnicze oprócz dodatku zmianowego, premii czy innych zachęt do wydajności lub podobnych dodatków do wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez 8 godzin dziennie lub 40 godzin tygodniowo w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 8.3.3. Wynagrodzenie zasadnicze to stałe wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy (bez premii czy jakiegokolwiek innego rodzaju dodatków do wynagrodzenia) za pracę wykonywaną przez 8 godzin dziennie lub 40 godzin tygodniowo w pełnym wymiarze czasu pracy.

8.4. Wypłata wynagrodzenia chorobowego

- 8.4.1. Wypłata wynagrodzenia chorobowego oraz z tytułu wypadku musi nastąpić w taki sam sposób i w tym samym czasie co inne składniki wynagrodzenia, pod warunkiem że na czas przedłożono zaświadczenie lekarskie umożliwiające wyliczenie wynagrodzenia.

8.4.2. W przypadku sporu dotyczącego obowiązku świadczenia odszkodowania przez pracodawcę zgodnie z art. 8.2. należy kierować się opinią Państwowego Ubezpieczenia Wypadkowego dotyczącą tego, czy z tytułu danego wypadku przysługuje odszkodowanie.

8.4.3. Zaświadczenie lekarskie

Pracodawca może zażądać od pracownika zaświadczenia lekarskiego dotyczącego choroby.

Pracodawca zobowiązany jest opłacić zaświadczenie lekarskie, pod warunkiem że zawiadomienie pracodawcy o chorobie nastąpiło w pierwszym dniu choroby, a pracownik w każdym przypadku zobowiązany jest do przedłożenia zaświadczenia lekarskiego.

8.5. Choroba dzieci oraz urlopy z powodu nieprzewidzianych okoliczności

8.5.1. W ciągu pierwszych sześciu miesięcy zatrudnienia u pracodawcy rodzic ma prawo wykorzystać dwa dni za każdy przepracowany miesiąc na opiekę nad swoimi chorymi dziećmi w wieku poniżej 13 lat, o ile zapewnienie innej opieki nie jest możliwe. To samo dotyczy dzieci poniżej 16 roku życia, gdy choroba jest na tyle poważna, że wymaga hospitalizacji przez co najmniej jeden dzień. Po upływie 6 miesięcy zatrudnienia przysługujące pracownikowi prawo wynosi 12 dni w każdym 12-miesięcznym okresie. Rodzic zachowuje wynagrodzenie zasadnicze, a także w stosownych przypadkach dodatek zmianowy.

W odniesieniu do przepisów o wynagrodzeniu z tytułu choroby dziecka na podstawie obopólnego zrozumienia stron rodzic oznacza również rodzica zastępczego lub opiekuna prawnego, który jest żywicielem dziecka zamiast rodzica biologicznego.

8.5.2. Prawo do urlopu przysługuje pracownikowi w przypadku zaistnienia siły wyższej oraz nagłych przyczyn rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem i wymagających natychmiastowej obecności pracownika.

Pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie od pracodawcy w ww. przypadkach, jednakże por. przepisy art. 8.5.1.

8.6. Urlop rodzicielski oraz opieka przedporodowa

Urlop rodzicielski i wychowawczy reguluje art. ustawy nr 95/2000 o tym samym zagadnieniu.

Kobiety w ciąży mają prawo do niezbędnych nieobecności w pracy w związku z badaniem kontrolnym w ramach opieki przedporodowej bez potrącenia stałego wynagrodzenia, jeżeli badanie przypada w godzinach pracy.

8.7. Ubezpieczenie na wypadek śmierci, następstw nieszczęśliwych wypadków oraz inwalidztwa

8.7.1. Zakres

Pracodawca zobowiązany jest do ubezpieczenia pracowników objętych niniejszą umową na wypadek śmierci, trwałego inwalidztwa i/lub czasowego inwalidztwa wskutek wypadku przy pracy lub bezpośrednio w drodze z miejsca zamieszkania do miejsca pracy oraz z miejsca pracy do miejsca zamieszkania, jak i z miejsca pracy i do miejsca pracy podczas przerw konsumpcyjnych. Jeżeli miejsce pobytu pracownika ze względu na wykonywaną przez niego pracę jest poza miejscem zamieszkania, miejsce pobytu zastępuje wówczas miejsce zamieszkania, a ubezpieczenie obejmuje w takim przypadku również bezpośrednio przemieszczanie się między miejscem zamieszkania a miejscem pobytu.

Ubezpieczenie obejmuje podróże krajowe i zagraniczne, które pracownik odbywa na wniosek pracodawcy.

Ubezpieczenie powinno obejmować nieszczęśliwe wypadki powstałe podczas uprawiania sportu, zawodów i zabaw, pod warunkiem że niniejsze zajęcia odbywają się w ramach pracy lub związku pracowników, a udział w nich jest wymagany w ramach wykonywanej pracy. Pod tym względem nie ma znaczenia, czy wypadek powstał w zwykłych godzinach pracy czy poza godzinami pracy. Do wyjątków należą wypadki powstałe w wyniku boksu, wszelkich form zapasów, sportów motorowych, lotniarstwa, szybownictwa, skoków na bungee, wspinaczki górskiej wymagającej specjalnego sprzętu, wspinaczki skałkowej, nurkowania czy spadochroniarstwa.

Ubezpieczyciel nie wypłaca odszkodowania za wypadek powstały wskutek korzystania z zarejestrowanego pojazdu mechanicznego w Islandii i podlegającego odszkodowaniu zgodnie z obowiązkowym ubezpieczeniem pojazdu samochodowego, czy to na podstawie ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, czy ubezpieczenia następstw nieszczęśliwych wypadków kierowcy i właściciela zgodnie z przepisami ruchu drogowego.

8.7.2. Wejście w życie oraz zakończenie okresu ubezpieczenia

Ubezpieczenie zaczyna obowiązywać pracownika w dniu podjęcia pracy u pracodawcy (zarejestrowanie go na liście płac) i wygasa w dniu rozwiązania stosunku pracy.

8.7.3. Wskaźnik i indeksacja kwoty odszkodowania

Kwoty ubezpieczenia opierają się na wskaźniku cen towarów i usług konsumpcyjnych w związku z indeksacją obowiązującą od 1 kwietnia 2019 roku (462,9 pkt) i ulegają zmianie 1. dnia każdego miesiąca proporcjonalnie do zmiany wskaźnika.

Kwoty odszkodowania wlicza się na podstawie kwot ubezpieczenia w dniu wypadku i ulegają zmianie na podstawie wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych w związku z indeksacją zgodnie z poniższym:

Kwota odszkodowania zmienia się proporcjonalnie do zmiany wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych od dnia wypadku do dnia rozliczenia.

8.7.4. Odszkodowanie na wypadek śmierci

Jeżeli nieszczęśliwy wypadek spowoduje śmierć ubezpieczonego w ciągu trzech lat od daty wypadku, beneficjentowi przysługuje kwota ubezpieczenia na wypadek śmierci pomniejszona o wcześniej wypłacone odszkodowanie z tytułu trwałego inwalidztwa spowodowanego tym samym wypadkiem.

Kwota odszkodowania na wypadek śmierci obowiązująca od 1 kwietnia 2019 r.:

1. Pozostającemu przy życiu współmałżonkowi przysługuje odszkodowanie w wysokości ISK 8 190 021.

Przez małżonka rozumie się osobę pozostającą w związku małżeńskim, poświadczonym związku partnerskim lub zalegalizowanym konkubinacie ze zmarłym.

2. Każdemu małoletniemu dziecku, nad którym zmarły sprawował władzę rodzicielską lub na rzecz którego płacił alimenty na podstawie ustawy opiekuńczej nr 76/2003 kwota odszkodowania musi być równa łącznej kwocie zasiłku rodzinnego na podstawie każdorazowo obowiązującej ustawy o ubezpieczeniach społecznych, do którego dziecko byłoby uprawnione z tytułu śmierci rodzica do ukończenia 18. roku życia. Powyższe odszkodowanie wypłaca się ryczałtem. Przy naliczaniu wysokości odszkodowania uwzględnia się wysokość zasiłku rodzinnego w dniu zgonu. Jednakże kwota odszkodowania na każde dziecko nie może być niższa niż ISK 3 276 008. Odszkodowanie na rzecz dzieci należy wypłacić osobie sprawującej nad nimi władzę rodzicielską po śmierci ubezpieczonego. Każdemu młodemu dorosłemu w wieku 18–22 lat, którego adres zameldowania był ten sam co adres zamieszkania zmarłego i który był na jego utrzymaniu w sposób weryfikowalny, przysługuje odszkodowanie w kwocie ISK 819 002. Jeżeli zmarły był jedynym żywicielem młodocianego lub młodego dorosłego, kwota odszkodowania wzrasta o 100 procent.
3. Jeżeli zmarły sprawował opiekę nad rodzicem lub rodzicami w wieku co najmniej 67 lat w sposób weryfikowalny, żyjącemu rodzicowi lub rodzicom wspólnie przysługuje odszkodowanie w wysokości ISK 819 002.
4. Jeżeli zmarły nie miał współmałżonka zgodnie z pkt 1, kwota odszkodowania na wypadek śmierci wynosi ISK 819 002, którą zalicza się do masy spadkowej zmarłego.

8.7.5. Odszkodowanie z tytułu trwałej niepełnosprawności

Przysługująca kwota odszkodowania z tytułu trwałej niepełnosprawności jest proporcjonalna do medycznych skutków wypadku. Stopień trwałej niepełnosprawności ustala się na podstawie tabeli stopni niepełnosprawności opublikowanej przez Komisję ds. Inwalidztwa i Zatrudnienia, natomiast podstawą oceny niepełnosprawności jest stan zdrowia poszkodowanego w dniu osiągnięcia stabilności.

Podstawowa kwota renty inwalidzkiej wynosi ISK 18 673 248. Przy naliczaniu kwoty renty z tytułu trwałej niepełnosprawności za każdy stopień niepełnosprawności od 1 do 25 przysługuje kwota w wysokości ISK 186 732, za każdy stopień niepełnosprawności od 26 do 50 przysługuje ISK 373 465, za każdy stopień niepełnosprawności od 50 do 100 przysługuje ISK 746 930. Renta z tytułu trwałej niepełnosprawności w wymiarze 100 procent wynosi zatem ISK 51 351 433.

Ponieważ przy naliczaniu renty inwalidzkiej należy również uwzględnić wiek poszkodowanego w dniu wypadku, kwotę renty pomniejsza się o 2 procent za każdy rok życia po

50. roku życia. Po ukończeniu 70. roku życia świadczenia będą pomniejszone o 5% kwoty podstawowej za każdy rok życia. Jednakże powiązanie wysokości renty inwalidzkiej z wiekiem nie może nigdy spowodować większe obniżenie kwoty niż o 90 procent.

8.7.6.

Świadczenia z tytułu czasowej niepełnosprawności

Jeżeli wypadek spowodował czasową niepełnosprawność, ubezpieczyciel zobowiązany jest wypłacić diety w wysokości proporcjonalnej do utraty zdolności do pracy po upływie czterech tygodni od dnia wypadku do czasu uzyskania przez pracownika zdolności do pracy po wypadku lub do dnia przeprowadzenia badania przez Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności, jednak nie dłużej niż przez 37 tygodni.

Kwota diety z tytułu czasowej niepełnosprawności wynosi ISK 40 950 tygodniowo. Jeżeli pracownik jest częściowo zdolny do pracy, przysługuje mu dieta w wysokości proporcjonalnej do częściowej niezdolności do pracy.

Diety z ubezpieczenia wypłaca się pracodawcy, podczas gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z układem zbiorowym pracy lub umową o pracę, a następnie pracownikowi.

8.7.7.

Obowiązek ubezpieczenia

Każdy pracodawca zobowiązany jest wykupić ubezpieczenie w zakładzie ubezpieczeń posiadającym licencję na prowadzenie działalności w Islandii i spełniającym powyższe warunki układu zbiorowego pracy w sprawie ubezpieczeń wypadkowych.

W pozostałych kwestiach, nieokreślonych w niniejszym rozdziale układu zbiorowego pracy obowiązują warunki danego zakładu ubezpieczeń oraz przepisy ustawy o umowach ubezpieczenia nr 30/2004.

Protokół dotyczący niezdolności do pracy wskutek choroby

Zgodnie z porozumieniem stron prawo do wynagrodzenia chorobowego zaczyna obowiązywać na podstawie niniejszego układu zbiorowego pracy, gdy oprócz chorób i wypadków pracownik przejdzie pilną i niezbędną operację w celu zmniejszenia lub wyeliminowania skutków choroby, która może potencjalnie prowadzić do niezdolności do pracy.

Powyższa definicja nie stanowi zmiany pojęcia choroby zdefiniowanej w prawie pracy zgodnie z interpretacją wymiaru sprawiedliwości. Jednakże zgodnie z porozumieniem stron operacje, jakim pracownik musi się poddać w celu zniwelowania skutków wypadku przy pracy, powodują również to, iż prawo do wynagrodzenia chorobowego zaczyna obowiązywać na podstawie niniejszego układu zbiorowego pracy.

Protokół dotyczący zaświadczeń lekarskich

Strony umowy powinny zwracać się do Ministra Zdrowia w sprawie zmiany przepisów dotyczących zaświadczeń lekarskich. W przypadku dłuższej nieobecności wymagane jest specjalne zaświadczenia lekarskie. Jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby lub wypadku przez cztery kolejne tygodnie, w zaświadczeniu lekarskim należy ująć, czy konieczna jest rehabilitacja zawodowa w celu uzyskania lub przyspieszenia powrotu do zdrowia. [2008]

9. ROZDZIAŁ IX

Narzędzia i odzież robocza

9.1. Narzędzia

Narzędzia i sprzęt roboczy muszą być zapewnione pracownikom nieodpłatnie. Pracodawcy muszą dopilnować, aby cały sprzęt i wyposażenie utrzymywane były w należytym stanie, tak aby nie zaistniało zagrożenie wystąpienia wypadku oraz jakiegokolwiek zagrożenie bezpieczeństwa pracowników.

9.2. Odzież ochronna

9.2.1. Zwykła odzież robocza

W przypadku braku innych porozumień pracownikom należy się jeden kombinezon lub jego odpowiednik rocznie.

9.2.2. Specjalna odzież robocza

W szczególnych przypadkach pracy wykonywanej na zanieczyszczonym terenie, gdy praca lub miejsce pracy jest zanieczyszczone sadzą, tranem, smołą, olejem czy innymi substancjami, które w opinii kierownika i męża zaufania mogą zniszczyć odzież, pracownicy muszą być wyposażeni w specjalną odzież ochronną.

Rękawice ochronne (rękawice skórzane) oraz fartuchy ochronne przysługują pracownikom wykonującym pracę przy spawaniu i na innych trudnych stanowiskach.

Jeżeli pracownicy wykonują prace związane z czyszczeniem kwasami lub rozcieńczalnikami, jak również rozpuszczalnikami, należy zapewnić im fartuchy i rękawice ochronne (rękawice gumowe).

Jeżeli pracodawca wymaga specjalnej odzieży roboczej, sam musi zapewnić taką odzież, ponieważ jest ona własnością pracodawcy i pracownikowi nie należy się dodatek z tytułu odzieży roboczej zgodnie z innymi postanowieniami.

W zakładach pracy, w których wymagana jest specjalna odzież robocza, wzbroniona jest dyskryminacja pracowników ze względu na płeć, orientację seksualną lub tożsamość płciową.

9.2.3. Przetwórstwo rybne

Jeżeli pracodawca wymaga specjalnej odzieży roboczej, sam musi zapewnić taką odzież, ponieważ jest ona własnością pracodawcy i pracownikowi nie należy się dodatek z tytułu odzieży roboczej zgodnie z innymi postanowieniami.

Pracodawcy w przetwórstwie rybnym, którzy dysponują odzieżą roboczą, zobowiązani są zapewnić pracownikom przetwórstwa rybnego fartuchy i rękawice zgodnie z następującymi zasadami:

Zakład zobowiązany jest wpłacać każdorazowo wraz z wypłatą wynagrodzenia kwotę równą ISK 15,07 za każdą przepracowaną godzinę (od dnia 1.4.2019 r.) (łącznie z płatnymi godzinami za przerwy konsumpcyjne) na osobny rachunek przeznaczony na odzież ochronną każdego pracownika. Ponadto pracownikom wykonującym pracę w przetwórstwie suszonej i solonej ryby oraz sztokfisa przysługuje kwota ISK 17,59 za godzinę (na podstawie dnia 1.4.2019 r.). Powyższa kwota podlega ogólnym zmianom wynagrodzeń w okresie obowiązywania umowy.

Podstawą limitu debetowego pracowników z tytułu powyższych artykułów jest saldo dodatnie na rachunku przeznaczonym na odzież ochronną danego pracownika w związku z wypłatą środków na rękawice i fartuchy oraz wypłata wysokości kosztów niniejszych materiałów eksploatacyjnych. Jeżeli pracownik nie wykorzysta w pełni limitu debetowego zgodnie z powyższym, przysługuje mu różnica wypłacona w środkach pieniężnych na koniec roku lub w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Pracodawcy w przetwórstwie rybnym, którzy nie zapewnią pracownikom odzieży ochronnej, zobowiązani są wypłacić pracownikom przetwórstwa rybnego kwoty ISK 17,59 za każdą przepracowaną godzinę (na podstawie dnia 1.4.2019 r.) (łącznie z płatnymi godzinami za przerwy konsumpcyjne) w ramach udziału pracodawcy w kosztach z tytułu odzieży ochronnej (fartuchy, rękawice). Ponadto pracownikom wykonującym pracę w przetwórstwie suszonej i solonej ryby oraz sztokfisa przysługuje kwota ISK 22,61 za godzinę (na podstawie dnia 1.4.2019 r.). Powyższa kwota podlega ogólnym zmianom wynagrodzeń w okresie obowiązywania umowy.

9.2.4. Praca w pomieszczeniach chłodniczych

W przypadku pracy wykonywanej przez pracowników w pomieszczeniach chłodniczych obowiązuje rozporządzenie nr 941/2002 w sprawie higieny, por. także rozporządzenie nr 384/2005 w sprawie pracy w pomieszczeniach chłodniczych w produkcji żywności oraz wytyczne Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom wykonującym pracę w takich warunkach kurtki i spodnie lub inną odpowiednią odzież wykonaną z materiałów termoizolacyjnych oraz bawełniane rękawiczki, które stosuje się pod rękawicami. Przedstawiciel pracowników ds. bezpieczeństwa oraz kierownik ds. bezpieczeństwa muszą ocenić, w jakim zakresie oraz czy taka odzież ochronna jest konieczna. Państwowa Inspekcja Pracy rozstrzyga spory po przeprowadzeniu kontroli zakładu pracy.

9.3. Zniszczenie odzieży lub rzeczy

- 9.3.1. Jeżeli podczas wykonywania pracy niezbędna zwykła odzież robocza pracownika lub rzeczy, takie jak zegarek, okulary itp., ulegną w weryfikowalny sposób zniszczeniu, należy je zrekompensować na podstawie przeprowadzonej wyceny.
- 9.3.2. To samo dotyczy uszkodzenia odzieży pracownika przez substancje chemiczne, w tym środków wiążących kurz (chlorek wapnia).
- 9.3.3. Jeżeli pracownik poniesie szkody (utrata odzieży ochronnej i in.) spowodowane pożarem w miejscu pracy, należy je zrekompensować na podstawie wyceny.

10. ROZDZIAŁ X

Składki na fundusz zdrowotny, urlopowy, szkolenia zawodowego, emerytalny oraz rehabilitacji zawodowej

10.1. Fundusz zdrowotny

- 10.1.1. Pracodawcy zobowiązani są wpłacać składki na fundusz zdrowotny właściwego związku zawodowego odpowiadające 1 procent wynagrodzenia netto pracowników fizycznych na pokrycie kosztów z tytułu choroby lub leczenia.
- 10.1.2. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców może wyznaczyć drugiego biegłego rewidenta funduszu.
- 10.1.3. Zarząd funduszu jest odpowiedzialny za zarządzanie funduszem i generowanie zysku. Środki funduszu mogą być inwestowane poprzez zakup papierów wartościowych zabezpieczonych bezpiecznymi hipotekami. Ponadto może przeznaczać środki funduszu na zakup lub budowę budynku związkowego, pod warunkiem że fundusz będzie także jego właścicielem.
- Należy w każdym przypadku dokładać starań, aby inwestycje ze środków funduszu nie były sprzeczne z jego celem i zadaniami określonymi powyżej.
- 10.1.4. Szczegółowe postanowienia dotyczące funduszy określone są w rozporządzeniu.

10.2. Fundusz urlopowy

- 10.2.1. Pracodawcy wpłacają specjalną składkę na fundusz urlopowy właściwego związku zawodowego w wymiarze 0,25 procent wynagrodzenia netto wliczoną w taki sam sposób, jak w przypadku składek, na fundusz zdrowotny. Pracodawcy zobowiązani są wpłacać niniejszą składkę wraz ze składką na fundusz zdrowotny.
- 10.2.2. Fundusz urlopowy został założony w ramach promowania budowy domów wypoczynkowych oraz umożliwienia pracownikom należytego korzystania z pobytów wakacyjnych.

10.3. Fundusz szkolenia zawodowego

Pracodawcy zobowiązani są wpłacać składkę w wymiarze 0,3 procent na Starfsafl – szkolenie zawodowe Związku Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Zrzeszenia „Flóabandalagið” (Zrzeszenie Związków „Landsmennt vegna Stéttarfélags Vesturlands”).

W pozostałych kwestiach odsyła się do porozumienia o szkoleniu zawodowym.

10.4. Fundusze emerytalne

- 10.4.1. Strony obowiązują w stosownych przypadkach umowa zawarta między Komisją Negocjacyjną Islandzkiej Konfederacji Związkowej a związkami pracodawców o funduszach emerytalnych z dnia 19 maja 1969 r., wraz z późniejszymi zmianami, jak i umowa między ASÍ a VSÍ w sprawach emerytalnych z dnia 12 grudnia 1995 r.
- 10.4.2. Pracownik zobowiązany jest odprowadzać składki w wymiarze 4 procent na fundusz emerytalny od pełnego wynagrodzenia, a pracodawca 11,5 procent.
- 10.4.3. Dodatkowe składki na Indywidualne Konto Emerytalne
- Jeżeli pracownik odprowadza dodatkową składkę w wymiarze przynajmniej 2 procent na Indywidualne Konto Emerytalne, pracodawca zobowiązany jest odprowadzić składkę uzupełniającą w wymiarze 2 procent.

10.5. Fundusz rehabilitacji zawodowej

- 10.5.1. Pracodawcy zobowiązani są wpłacać składkę w wysokości 0,13 procent⁵ na Fundusz Rehabilitacji Zawodowej, por. deklarację ASÍ i SA załączoną do niniejszej umowy.

⁵ Składka na Fundusz Rehabilitacji Zawodowej „VIRK” w latach 2016 i 2017 wynosiła 0,1 procent.

11. ROZDZIAŁ XI

Składki członkowskie

11.1. Pobieranie składek członkowskich

- 11.1.1. Pracodawcy zobowiązują się do pobierania składek członkowskich od członków zwykłych i stowarzyszonych z właściwym związkiem zawodowym zgodnie z regulaminem związku, niezależnie od tego, czy jest to proporcjonalna część wynagrodzenia czy stała opłata. Termin płatności niniejszych składek odprowadzanych co miesiąc na rzecz związku zawodowego przypada w ostatni dzień roboczy następnego miesiąca. Składki członkowskie mogą być odprowadzane razem ze składkami na fundusz emerytalny. Strony umowy dołożą starań, aby odpowiednio zmienić przepisy dotyczące terminów płatności składek emerytalnych w celu lepszej spójności.
- 11.1.2. Między związkami zawodowymi a zarządami funduszy emerytalnych może dojść do porozumienia w sprawie pobierania składek na fundusz domów wypoczynkowych wraz ze składkami na fundusze emerytalne.

12. ROZDZIAŁ XII

Okres wypowiedzenia oraz ponowne zatrudnienie

12.1. Wezwanie dopraczy

Jeżeli pracownicy nie zostaną powiadomieni wraz z końcem dnia pracy, że nie muszą następnego dnia rano stawić się do pracy, powyższe uważa się za wezwanie do pracy, pod warunkiem że w ocenie kierownika pogoda lub inna siła wyższa nie uniemożliwia wykonywania pracy od rana następnego dnia. W takich okolicznościach pracownikom przysługuje wynagrodzenie za cztery godziny pracy.

12.2. Okres wypowiedzenia

Przez pierwsze dwa tygodnie zatrudnienia nie obowiązuje żaden okres wypowiedzenia.

Po dwóch tygodniach nieprzerwanej

pracy u tego samego pracodawcy: 12 dni kalendarzowych.

Po 3 miesiącach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy: 1 miesiąc, począwszy od pierwszego dnia następnego miesiąca.

Po 2 latach nieprzerwanej pracy u tego samego

pracodawcy: 2 miesiące, począwszy od pierwszego dnia następnego miesiąca.

Po 3 latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy: 3 miesiące, począwszy od pierwszego dnia następnego miesiąca.

Postanowienia art. 12.2. w pełni zastępują postanowienia art. 1 ustawy nr 19/1979 o okresie wypowiedzenia.

12.3. Procedury wypowiedzeń

12.3.1. Ogólne informacje na temat wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia jest wzajemny. Wszelkie wypowiedzenia muszą mieć formę pisemną i sporządzone w tym samym języku co umowa o pracę pracownika.⁶

12.3.2. Rozmowa o powodzie wypowiedzenia

Pracownik ma prawo do rozmowy na temat rozwiązania z nim stosunku pracy i powodu wypowiedzenia. Wniosek o rozmowę należy złożyć w terminie czterech

⁶ Zob. także porozumienie w sprawie zwolnień grupowych na stronie 159.

dni od daty otrzymania wypowiedzenia, a następnie rozmowa musi się odbyć w ciągu czterech dni od daty złożenia wniosku.

Pracownik może natychmiast po rozmowie lub w ciągu czterech dni zażądać pisemnego wyjaśnienia dotyczącego powodu wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca przystanie na wniosek pracownika, musi takie wyjaśnienie sporządzić w ciągu czterech dni.

Jeżeli pracodawca nie przystanie na wniosek pracownika o pisemne wyjaśnienie, pracownik w ciągu czterech dni ma prawo zażądać kolejnego spotkania z pracodawcą w sprawie powodu wypowiedzenia w obecności swojego męża zaufania lub innego przedstawiciela swojego związku zawodowego.

12.3.3. Ograniczenie prawa do wypowiedzenia zgodnie z przepisami ustawy

W sprawach wypowiedzeń należy przestrzegać przepisów ustawy ograniczających prawo pracodawcy do dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy, a m.in. przepisów dotyczących mężów zaufania i przedstawicieli pracowników ds. bezpieczeństwa, kobiet w ciąży oraz rodziców przebywających na urlopie rodzicielskim, pracowników wnioskujących o urlop rodzicielski lub wychowawczy oraz pracowników pełniących odpowiedzialność rodzinną.

Należy również przestrzegać przepisów art. 4 ustawy nr 80/1938 o związkach zawodowych i sporach w pracy, ustawy o równym statusie i równouprawnieniu kobiet i mężczyzn, ustawy o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustawy o statusie prawnym pracowników w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstw i o obowiązku konsultacji oraz ustawy o zwolnieniach grupowych.

Gdy pracownik korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem zgodnie z przepisami ustawy, pracodawca zobowiązany jest uzasadnić pisemnie powód wypowiedzenia.

12.3.4. Kary

Naruszenie postanowień niniejszego rozdziału może skutkować odszkodowaniem na podstawie ogólnych przepisów prawa odszkodowawczego.

12.4. Przeniesienie na inne stanowisko pracy

W przypadku przeniesienia pracownika zatrudnionego na określone stanowisko, lub nieprzerwanie wykonującego pracę na danym stanowisku przez okres przynajmniej jednego roku, na inne stanowisko, za które przysługuje niższa stawka od poprzedniej, która przysługiwała mu za pracę, do której został zatrudniony, pracownik ma prawo do zachowania poprzedniej stawki wynikającej z okresu wypowiedzenia pracownika, chyba że o przeniesieniu został powiadomiony z zachowaniem powyższego okresu. Nie dotyczy to prac, za które przysługuje wynagrodzenie według różnych stawek, a ponadto przeniesienie pracowników odbywa się zgodnie z panującymi w miejscu pracy zwyczajami oraz zgodnie z charakterem pracy.

12.5. Rozwiązanie stosunku pracy

W przypadku wypowiedzenia pracownikowi pracy po co najmniej 10 latach nieprzerwanego zatrudnienia w tym samym przedsiębiorstwie, okres wypowiedzenia wynosi cztery miesiące, jeżeli pracownik ukończył 55 lat; 5 miesięcy, jeżeli pracownik ukończył 60 lat; a 6 miesięcy, jeżeli pracownik ukończył 63 lata. Pracownik może jednakże rozwiązać stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

12.6. Nabyte prawa

Za nabyte prawa zgodnie z art. 12.6. rozumie się wszelkie prawa związane ze stażem pracy u tego samego pracodawcy na podstawie niniejszego układu zbiorowego pracy, m.in. w związku z urlopem wypoczynkowym, prawem chorobowym czy okresem wypowiedzenia.

12.6.1. Pracownik zachowuje nabyte prawa po ponownym zatrudnieniu w ciągu jednego roku. Podobnie pracownikowi ponownie przysługują wszelkie nabyte prawa po upływie jednego miesiąca od daty ponownego zatrudnienia, jeżeli ponowne zatrudnienie nastąpi po upływie przynajmniej roku, lecz przed upływem trzech lat.

Pracownikowi, który przepracował u tego samego pracodawcy nieprzerwanie przynajmniej rok, na tych samych zasadach przysługują ponownie prawa nabyte po upływie trzech miesięcy od daty zatrudnienia, jeżeli ponowne zatrudnienie następuje po przynajmniej trzyletniej przerwie od zatrudnienia, lecz przed upływem pięciu lat.

Pracownik zachowuje nabyte prawa również w przypadku przeniesienia własności przedsiębiorstwa na podstawie przepisów ustawy o statusie prawnym pracowników w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstwa.

12.6.2. Nabyte prawa z tytułu pracy za granicą.

Zagraniczni pracownicy w Islandii, jak i obywatele Islandii, którzy pracowali za granicą, przenoszą nabyte prawa z tytułu stażu pracy wynikające z układów zbiorowych pracy, które są powiązane ze stażem pracy w zawodzie, pod warunkiem że praca za granicą jest porównywalna z obecną pracą.

Przy zatrudnianiu pracownicy muszą przedstawić dowód swojego stażu w postaci zaświadczenia wystawionego przez poprzedniego pracodawcę lub w inny równie weryfikowalny sposób. Jeżeli pracownik nie może przedstawić zaświadczenia spełniającego warunki zgodnie z ust. 3 i 4, może w terminie trzech miesięcy od daty zatrudnienia przedłożyć nowe zaświadczenie. Nabyte prawa stają się wówczas skuteczne wraz z pierwszym dniem następnego miesiąca. Pracodawca musi potwierdzić odbiór zaświadczenia.

Zaświadczenie od byłego pracodawcy musi zawierać m.in.:

- Imię i nazwisko oraz numer ewidencyjny danego pracownika.
- Nazwa oraz REGON firmy wystawiającej zaświadczenie wraz z numerem telefonu, adresem e-mail oraz imieniem i nazwiskiem osoby odpowiedzialnej za jego wystawienie.

- Zakres obowiązków wykonywanych przez danego pracownika.
- Kiedy dany pracownik rozpoczął pracę w danym przedsiębiorstwie, kiedy zakończył pracę oraz czy i kiedy wystąpiła przerwa w wykonywaniu przez pracownika pracy.

Zaświadczenie musi być sporządzone w języku angielskim lub przetłumaczone na język islandzki przez tłumacza przysięgłego.

12.6.3. Urlop rodzicielski

Na podstawie ustawy o urlopie rodzicielskim i wychowawczym nr 95/2000 urlop rodzicielski wlicza się do stażu pracy przy ustalaniu praw związanych z zatrudnieniem, takich jak prawo do urlopu i przedłużenia urlopu na podstawie układów zbiorowych pracy, podwyżek z tytułu stażu pracy, wynagrodzenia chorobowego oraz okresu wypowiedzenia. To samo dotyczy konieczności przerwania pracy przez kobietę w czasie ciąży ze względów bezpieczeństwa, por. rozporządzenie o środkach zwiększających w miejscu pracy poziom bezpieczeństwa i zdrowia kobiet ciężarnych, niedawno po porodzie lub karmiących piersią.

Protokół dotyczący procedur wypowiedzenia na rynku pracy

Zgodnie z umową zawartą między ASÍ a SA z dnia 17 lutego 2008 roku strony osiągnęły porozumienie w sprawie procedur dotyczących zwolnień na rynku pracy. W związku z powyższym pracownik ma prawo zażądać rozmowy z pracodawcą na temat powodu wypowiedzenia. Należy zaznaczyć, iż prawo pracodawcy do dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy podlega pewnym ograniczeniom wynikającym z przepisów ustawy. Między stronami doszło również do porozumienia na temat promowania właściwych procedur dotyczących realizacji zwolnień na rynku pracy i w tym celu będą wspólnie pracować nad opracowaniem materiałów edukacyjnych, które zostaną ukończone do końca 2008 roku. [2008]

13. ROZDZIAŁ XIII

Mężowie zaufania

13.1. Głosowanie na mężów zaufania

- 13.1.1. Pracownicy mogą wybrać jednego męża zaufania w każdym miejscu pracy w drodze głosowania, w którym zatrudnionych jest od 5 do 50 pracowników, a dwóch w przypadku więcej niż 50 pracowników. Po wyborach właściwy związek mianuje mężów zaufania. Jeżeli wyborów nie można przeprowadzić, mężowie zaufania muszą być nominowani przez właściwy związek zawodowy.

Pod tym względem przez zakład pracy rozumie się wszelką firmę, w której pracuje grupa ludzi. W przypadku gdy przedsiębiorstwo liczy więcej niż jeden oddział, mężowi zaufania należy zapewnić swobodę wykonywania swoich obowiązków we wszystkich oddziałach, w przeciwnym razie należy wybrać więcej mężów zaufania do wykonywania niniejszych obowiązków.

- 13.1.2. Mężów zaufania nie można wybierać lub nominować każdorazowo na dłuższą kadencję niż dwa lata.

13.2. Zadania mężów zaufania

Mężowie zaufania w miejscu pracy w porozumieniu z kierownikiem mogą poświęcać tyle czasu, ile to konieczne, na wykonywanie przydzielonych im przez pracowników danego zakładu zadań pracy i/lub przez odpowiedni związek zawodowy, ze względu na pełnienie przez nich obowiązków męża zaufania i mają prawo do zachowania w związku z tym pełnego wynagrodzenia.

13.3. Dane, do których mężowie zaufania mają dostęp

Mąż zaufania ma prawo w związku z przedmiotem sporu przeglądać dokumenty i sprawozdania z pracy dotyczące przedmiotu sporu. Tego typu informacje należy traktować jako poufne.

13.4. Warunki pracy mężów zaufania

Mąż zaufania w miejscu pracy musi mieć dostęp do zamykanej szafki oraz dostęp do telefonu w porozumieniu z kierownikiem.

13.5. Zebrania w miejscu pracy

Mąż zaufania w każdym zakładzie pracy ma prawo dwa razy w roku zwołać w godzinach pracy w miejscu pracy zebranie z pracownikami. O ile to możliwe, zebrania powinny rozpoczynać się na godzinę przed zakończeniem pracy w podstawowym systemie czasu pracy. Zebrania należy zwoływać w porozumieniu z właściwym związkiem zawodowym oraz kierownictwem zakładu z trzydniowym wyprzedzeniem, chyba że temat spotkania jest bardzo pilny i bezpośrednio związany z problemami w miejscu pracy. Wówczas wystarczy jednodniowe wyprzedzenie.

Wynagrodzenie pracowników nie może w związku z tym zostać obniżone z tytułu pierwszej godziny zebrania.

13.6. Skargi mężów zaufania

Pracownicy mogą zwracać się do mężów zaufania z wszelkimi wnioskami i skargami dotyczącymi warunków pracy lub innych spraw, które uznają za nieodpowiednie. Mąż zaufania zobowiązany jest kierować wszelkie takie wnioski lub skargi do pracodawcy lub jego przedstawicieli, np. kierownika, przed zwróceniem się do osób trzecich. Mąż zaufania nie może ponosić żadnych strat ze strony pracodawcy lub kierownika za składanie skarg w imieniu pracowników.

13.7. Szkolenie dla mężów zaufania

Mężom zaufania w miejscu pracy należy umożliwić uczęszczanie na szkolenia mające na celu zwiększenie ich kompetencji zawodowych. Każdy mąż zaufania ma prawo uczestniczyć w jednym lub więcej szkoleniach, a łącznie przez jeden tydzień w roku, organizowanych przez związki zawodowe, których celem jest zwiększenie umiejętności w radzeniu sobie z obowiązkami męża zaufania. Uczestnicy szkoleń mają prawo do zachowania wynagrodzenia zasadniczego przez maksymalnie jeden tydzień w roku. W przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 15 pracowników mężowie zaufania mają prawo do zachowania wynagrodzenia zasadniczego przez maksymalnie dwa tygodnie w pierwszym roku. Powyższe dotyczy jednego męża zaufania rocznie w każdym przedsiębiorstwie w przypadku zatrudnionych od 5 do 50 pracowników w firmie, a dwóch mężów zaufania w przypadku więcej niż 50 pracowników w przedsiębiorstwie.

13.8. Konsultacje w zakładach pracy

Ustawa nr 151/2006 o informacji i konsultacji w zakładach pracy przewiduje obowiązek udzielania przez pracodawcę informacji i konsultacji przedstawicielom pracowników. Obowiązek konsultacji co do zasady dotyczy miejsc pracy zatrudniających co najmniej 50 pracowników, por. umowę między SA a ASI w sprawie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach. Przepisy ustawy zakładają, że mąż zaufania jest przedstawicielem pracowników.

14. ROZDZIAŁ XIV

Praca na akord

14.1. Definicje pojęć

Powszechna nazwa premii lub pracy premiowej to praca na akord. Za pracę na akord przysługuje premia.

Praca na akord to praca, w której wysokość wynagrodzenia zależy wyłącznie od wydajności, a w związku z tym podstawą wynagrodzenia nie jest stawka godzinowa.

Niniejszy rozdział obejmuje wszelką pracę na akord w niniejszej umowie zgodnie z definicją zawartą w artykule 14.3.

14.2. Wprowadzenie pracy na akord oraz konsultacje ze związkami zawodowymi

Przed wprowadzeniem pracy na akord pracodawca zobowiązany jest skonsultować się z mężami zaufania i właściwym związkiem zawodowym oraz przedstawić minimalny okres obowiązywania takiego systemu pracy. To samo dotyczy utrzymania w mocy, jak i zmian obowiązujących umów. Ponieważ niniejsze kwestie regulują obowiązujące umowy, ich postanowienia pozostają w mocy.

Strony są zgodne co do tego, że należy przedsięwziąć nowe koncepcje systemów premiowych w celu podniesienia wartości produkcji, poziomu płac i satysfakcji zawodowej.

Jeżeli z pracownikami zostało zawarte porozumienie w sprawie pracy na akord, por. art. 14.1. ust. 2, należy zastosować się do obowiązującego układu zbiorowego pracy członkowskiego Związku Zawodowego „SGS”, który reguluje niniejszą pracę lub umowy o pracę przedłożoną związkowi zawodowemu do zatwierdzenia, por. art. 7 ustawy nr 80/1938.

Przy formułowaniu, wprowadzaniu i zmianach pracy na akord należy stosować się do powszechnie uznanych metod badań pracy oraz uwzględnić zdrowie pracowników.

(Zob. ponadto porozumienie ramowe w sprawie grupowych systemów płac obowiązujących w mroźniach na stronie 161 oraz umowę ramową dotyczącą premii grupowych w przetwórstwie ryb solonych i suszonych oraz sztokfisa i in. na stronie 165, oraz umowę ramową w sprawie usług sprzątających na stronie 119.

14.3. Wynagrodzenie dodatkowe

Przez wynagrodzenie dodatkowe rozumie się zarówno bonus, jak i premię.

Bonus jako systemem wynagrodzeń oparty na wynikach uzupełnia uzgodnioną stawkę godzinową, która zwiększa się proporcjonalnie do wyników powyżej minimalnej normy.

Premia to uzgodniona kwota za wyprodukowaną jednostkę oprócz uzgodnionej stawki godzinowej.

15. ROZDZIAŁ XV

Wyspecjalizowani pracownicy budowlani

15.1. Zakres

- 15.1.1. Do prac pracowników budowlanych zalicza się m.in. następujące :
- a. Pomocnik murarza, stolarza i innych pracowników przemysłu budowlanego.
 - b. Prace betonarskie, piłowanie betonu i wyburzanie ścian na placu budowy.
 - c. Demontaż szalunku i czyszczenie, olejowanie drewna i innych materiałów używanych do montażu szalunku, uzupełnianie ubytków, naprawy itp.
 - d. Prace zbrojeniowe.
 - e. Roboty ziemne, kanalizacyjne, asfaltowe, drogowe, instalacje doziemne, roboty brukarskie oraz prace ogrodnicze
- 15.1.2. Wyspecjalizowany pracownik budowlany to pracownik fizyczny, którego głównym zajęciem jest bezpośrednie zaangażowanie w produkcję przez co najmniej 2 lata.
- 15.1.3. Wykwalifikowany asystent rzemieślnika z dużym doświadczeniem zawodowym to pracownik, którego głównym zajęciem jest praca z rzemieślnikiem przez co najmniej 2 lata oraz który może pracować samodzielnie i można mu powierzyć tymczasowy nadzór nad projektem.
- 15.1.4. Pracownik ma prawo po rozwiązaniu stosunku pracy do pisemnego zaświadczenia o swoim doświadczeniu zawodowym w danym przedsiębiorstwie.
- 15.1.5. Kwestie operatorów dźwigów reguluje rozdział XVI o operatorach maszyn.

15.2. Wynagrodzenie

Kategorie zaszeregowania pracowników budowlanych:

	Kategoria zaszeregowania
Zwykli pracownicy budowlani.	6
Wyspecjalizowani pracownicy budowlani.	8
Wykwalifikowani asystenci rzemieślników z dużym doświadczeniem zawodowym	9
Gdy nie są organizowane kursy dla pracowników budowlanych, doświadczonych z zawodowym	pracownikom budowlanym pięcioletnim doświadczeniem

w nieprzerwanym okresie przysługuje wynagrodzenia według stawek dla wyspecjalizowanych pracowników budowlanych.

Gdy wyspecjalizowany pracownik budowlany lub wykwalifikowany pomocnik rzemieślnika z dużym doświadczeniem zawodowym jest bezpośrednio zaangażowany w produkcję, gdzie rzemieślnicy tej samej produkcji są objęci systemem płac opartym na zachęcie do wydajności, za co przysługuje im specjalny dodatek, ma on również prawo do systemu płac opartego na zachęcie do wydajności lub do uwzględnienia innego dodatku przy ustalaniu płacy.

15.3. Czas pracy

- 15.3.1. Za pracę w podstawowym systemie czasu pracy pracowników budowlanych uznaje się pracę przez 40 godzin tygodniowo, czyli 8 godzin dziennie, od poniedziałku do piątku. (Aktywny czas pracy wynosi 37 godzin i 5 minut).
Okres czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy wynosi od godz. 07:00 do 17:00.
- 15.3.2. W niniejszych ramach czasowych wolno ustalić godziny pracy pracowników w tym samym miejscu pracy.

15.4. Praca w systemie zmianowym

Praca w systemie zmianowym może dotyczyć części lub wszystkich pracowników. Zmiany nie mogą być krótsze niż 8 godzin i nie dłuższe niż 12 godzin.

Czas na przerwy konsumpcyjne na każdą ośmiogodzinną zmianę wynosi 35 minut, który można podzielić za porozumieniem pracowników z pracodawcami. Jeżeli zmiany są dłuższe lub krótsze, czas na przerwy konsumpcyjne zmienia się proporcjonalnie.

Dodatek zmianowy w przypadku pracy w systemie zmianowym wynosi:

- 35 procent za okres w godz. 16:00–24:00 od poniedziałku do piątku.
- 55 procent za okres w godz. 00:00–08:00 codziennie oraz w weekendy.

W przypadku wprowadzenia pracy w systemie zmianowym na okres krótszy niż 15 tygodni, dodatek z tytułu zmiany nocnej 60 procent. Jeżeli przewiduje się wprowadzenie pracy w systemie zmianowym na okres dłuższy niż 15 tygodni, ale niniejszy system przestanie obowiązywać przed upływem 15 tygodni, dodatek z tytułu zmiany nocnej wynosić będzie 60 procent.

Za każdą godzinę przekraczającą średnio 40 godzin tygodniowo (37,05 aktywnych godzin pracy) przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.

Zmianowy system pracy można wprowadzić i odwołać z jednotygodniowym wyprzedzeniem. Zmianowy system pracy nie może trwać krócej niż 10 dni.

15.5. Przerwy na posiłek i kawę

- 15.5.1. Przerwy obiadowe w pracy w podstawowym systemie czasu pracy muszą być przyznane w godzinach 12:00–13:00. Okres ten może zostać skrócony do 30 minut. Pracę podczas pozostałych 30 minut postrzega się wówczas jako pracę w godzinach nadliczbowych.
- 15.5.2. Przerwy obiadowe mogą być przyznawane w godzinach 11:30–13:15, jeżeli pracownicy mają dostęp do pomieszczeń przeznaczonych na konsumpcję posiłków w miejscu pracy.
- 15.5.3. W pracy w podstawowym systemie czasu pracy przysługują dwie 20-minutowe przerwy, z których jedna przysługuje przed południem, a druga po południu, w najdogodniejszym czasie z każdorazowym uwzględnieniem działalności zakładu, jednakże w następujących ramach czasowych: Poranna przerwa na kawę w godzinach 09:00–10:00, a popołudniowa przerwa na kawę w godzinach 15:00–16:00. Dopuszcza się jednak zrezygnowanie z popołudniowej przerwy na kawę w przypadku pracy wyłącznie w podstawowym systemie czasu pracy.

15.6. Przerwa obiadowa

- 15.6.1. O ile warunki na to pozwalają, pracownikom należy zapewnić obiad na stołówce w miejscu pracy lub w przewoźnym kontenerze na takich samych warunkach jak innym pracownikom.
- Jeżeli pracownicy są delegowani z miejsca zatrudnienia/oddziału w wyżej wymienionych granicach do pracy poza nimi, pracodawca zobowiązany jest zorganizować transport, biorąc pod uwagę, że przejazdy poza trasą komunikacyjną odbywają się w godzinach pracy. Dotyczy to sytuacji, w których wykonywana praca ma miejsce na obszarze związkowym. Pracownikom budowlanym należy zapewnić obiad na stołówce w miejscu pracy lub w przewoźnym kontenerze. Pracownicy ponoszą koszty obiadu po cenie surowca.
- 15.6.2. Jeżeli pracownicy są delegowani do pracy poza miastem i/lub wykonują pracę po godz. 20:00 bez przerwy na posiłek, przysługuje im bezpłatne wyżywienie lub dodatek żywnościowy zgodnie z art. 3.4.2.

15.7. Dojazd do pracy

- 15.7.1. ⁷ Trasa komunikacyjna na obszarze związkowym Związku Zawodowego „Efling” to teren wyznaczony na podstawie rozkładu jazdy SVR, z wyjątkiem Kjalames, oraz rozkładu jazdy autobusów na terenie Kópavogur. Pracownicy muszą stawiać się do pracy we własnym zakresie i na własną rękę w wyżej wymienionych granicach. Kursy autobusów muszą być tak zorganizowane, aby odległość od najbliższego przystanku do miejsca pracy nie była dłuższa niż jest to normalne wg ogólnego rozkładu jazdy autobusów.

⁷ Nie dotyczy obszaru związkowego Związku Zawodowego „Efling” na wschód od Hellisheiði, który wcześniej należał do Boðinn.

15.8. Kursy

- 15.8.1. Pracownicy budowlani mają prawo w pierwszym roku zatrudnienia do uczestniczenia w sumie do 8 godzin w kursach z zakresu pierwszej pomocy, sprzętu zapobiegającemu upadkom oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.
- 15.8.2. Jeżeli pracownicy budowlani uczestniczą w kursie w porozumieniu z pracodawcą, przysługuje im podczas kursu zachowanie wynagrodzenia zasadniczego. Jeżeli pracownik jest zobowiązany do uczestniczenia w kursie, jego stałe wynagrodzenie nie może zostać obniżone. Pracodawca zobowiązany jest ponadto pokryć koszty z tytułu opłaty za kurs, jednakże może zażądać od pracownika zwrotu części kosztów, jeżeli w bliżej określonym okresie pracownik złoży wypowiedzenie umowy o pracę (np. 6 miesięcy) od daty zakończenia kursu. Kwota zwrotu jest proporcjonalna do długości pozostałej części okresu.
- Taki warunek zwrotu kosztów uznaje się za ważny tylko wtedy, gdy pracownik został o nim w weryfikowalny sposób poinformowany przed zapisami na kurs. Zwrot może obejmować jedynie koszty poniesione przez pracodawcę z tytułu opłaty za kurs z uwzględnieniem wszelkiego możliwego dofinansowania, które pracownik otrzymał z funduszków szkolenia zawodowego instytucji rynku pracy na opłatę kursu.
- 15.8.3. Pracodawca powinien zorganizować uczestnictwo pracowników w kursie z uwzględnieniem działalności firmy.

15.9. Odzież robocza i sprzęt ochronny

- 15.9.1. Zwykła odzież robocza
- Pracownicy muszą być wyposażeni w dwa kombinezony/ubrania robocze rocznie i wymieniać odzież roboczą nienadającą się do użytku na nową. Odzież robocza musi być zarejestrowana na nazwisko pracownika. Odzież robocza jest własnością pracodawcy, który jest odpowiedzialny za jej czyszczenie na własny koszt. Po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik musi zdać całą odzież roboczą, w przeciwnym razie pokryć koszty na podstawie ceny odzieży roboczej. Pracodawca zapewnia rękawice robocze w zależności od potrzeby, pod warunkiem że pracownik zda uszkodzone rękawice z zamianą za nowe. W przypadku prac betonarskich należy pracownikowi zapewnić do użytku odzież wodoodporną oraz rękawice gumowe.
- Rodzaj kombinezonu zależy od rodzaju pracy wykonywanej przez pracowników.
- Pracownicy zobowiązani są nosić nieuszkodzoną odzież roboczą w celu zminimalizowania ryzyka wystąpienia wypadku w miejscu pracy.
- 15.9.2. Zamiast zwykłej odzieży roboczej, por. art. 15.9.1., pracodawca może wypłacić specjalny dodatek odzieżowy w wysokości ISK 24,38 (na podstawie dnia 1.9.2019 r.) za przepracowaną godzinę, który podlega ogólnym podwyżkom wynagrodzenia. W ramach dodatku odzieżowego w pracy wg stawki godzinowej lub na akord pracownicy sami odpowiedzialni są za zapewnienie sobie

całej odzieży roboczej. Dodatek odzieżowy przysługuje wraz z każdorazową wypłatą wynagrodzenia i wpłaca się go na oddzielny rachunek przeznaczony na odzież ochronną każdego pracownika. Podstawą limitu debetowego jest saldo dodatnie na rachunku przeznaczonym na odzież ochronną danego pracownika, a podstawą wypłaty środków z rachunku jest wysokość kosztów odzieży roboczej. Jeżeli pracownik nie wykorzysta w pełni limitu debetowego, przysługuje mu różnica wypłacona w środkach pieniężnych na koniec roku lub w dniu rozwiązania stosunku pracy.

15.9.3. Specjalna odzież robocza, zob. art. 9.2.2.

15.9.4. Pracownikom wykonującym prace betoniarskie należy zapewnić wysokie buty. Buty powinny być zarejestrowane na nazwisko pracownika. W razie konieczności pracownikom należy zapewnić obuwie ochronne w ilości jednej pary rocznie, a pracownik zobowiązany jest zdać nienadające się do użytku obuwie w zamian za nowe. Ponieważ buty / obuwie ochronne są własnością pracodawcy, pracownik zobowiązany jest zdać je w dniu rozwiązaniu stosunku pracy, w przeciwnym razie pokryć koszty na podstawie ceny.

15.9.5. W innych przypadkach pracownikom należy zapewnić nieodpłatnie środki i sprzęt ochronny wymagane przez Państwową Inspekcję Pracy. Niniejsze wyposażenie uważa się za własność pracodawcy.

15.9.6. W przypadku zanieczyszczenia kombinezonów olejem formierskim lub innymi podobnymi środkami, pracodawca odpowiedzialny jest za ich czyszczenie bez ponoszenia przez pracownika kosztów.

15.9.7. Odzież ochronna

W warunkach, w których konieczne jest noszenie przez pracownika specjalnej odzieży ochronnej (np. ocieplane kombinezony oprócz zwykłej odzieży roboczej) w trakcie wykonywania pracy w celu ochrony przed niskimi temperaturami, co może mieć wpływ na jego zdrowie i bezpieczeństwo, pracodawca powinien taką odzież zapewnić. Ponieważ odzież ochronna jest własnością pracodawcy, pracownik zobowiązany jest zdać ją po rozwiązaniu stosunku pracy, w przeciwnym razie pokryć koszty na podstawie ceny.

Protokół dotyczący kursów

Pracownik, który ukończył kursy pierwszej pomocy, bezpieczeństwa i higieny pracy i/lub na temat sprzętu zapobiegania upadkom w ciągu pierwszego roku zatrudnienia zgodnie z art. 15.8.1., powinien mieć możliwość uczestniczenia w kursach związanych z pracą, którą zwykle wykonuje, zgodnie z programem nauczania akredytowanej placówki oświaty. Przykładowe kursy przygotowujące pracowników do pracy, z których firmy czerpią później korzyści w postaci wykwalifikowanych pracowników, to wylewanie betonu, montaż rusztowania, zbrojenie czy przygotowanie działki budowlanej. [2019]

16. ROZDZIAŁ XVI

Operatorzy maszyn

16.1. Zakres

Przepisy niniejszego rozdziału obowiązują operatorów maszyn oraz kierowców operujących urządzenia wymagające uprawnień do obsługi maszyn budowlanych oraz dodatkowych kategorii prawa jazdy, jednakże por. rozdział XVII o kierowcach autobusów.

Niniejszy rozdział obowiązuje również wiertników i pracowników robót tunelowych (kategoria wiertnika).

16.2. Wynagrodzenie

Kategorie zaszeregowania operatorów maszyn:

	Kategoria zaszeregowania
Operatorzy maszyn 1	10
Operatorzy maszyn 2	13

Operator maszyn 1: Operatorzy maszyn wymagających wstępnego przeszkolenia zgodnie z przepisami o uprawnieniach do obsługi maszyn budowlanych.

Operator maszyn 2: Operatorzy maszyn wymagających ukończenia podstawowego lub zaawansowanego kursu zgodnie z przepisami o uprawnieniach do obsługi maszyn budowlanych oraz kierowcy pojazdów wymagający dodatkowych kategorii prawa jazdy. Wiertnicy i pracownicy robót tunelowych (kategoria wiertnika).

16.3. Czas pracy

Za pracę w podstawowym systemie czasu pracy uznaje się pracę przez 40 godzin tygodniowo, czyli 8 godzin dziennie, wykonywaną w godzinach od 07:00 do 17:00, od poniedziałku do piątku. (Aktywny czas pracy wynosi 37 godzin i 5 minut). W niniejszych ramach czasowych wolno ustalić godziny pracy pracowników w tym samym miejscu pracy.

16.4. Praca w systemie zmianowym

Praca w systemie zmianowym może dotyczyć części lub wszystkich pracowników. Zmiany nie mogą być krótsze niż 8 godzin i nie dłuższe niż 12 godzin.

Czas na przerwy konsumpcyjne na każdą ośmiogodzinną zmianę wynosi 35 minut, który można podzielić za porozumieniem pracowników z pracodawcami. Jeżeli zmiany są dłuższe lub krótsze, czas na przerwy konsumpcyjne zmienia się proporcjonalnie.

Dodatek zmianowy w przypadku pracy w systemie zmianowym wynosi: 35 procent za okres w godz. 16:00–24:00 od poniedziałku do piątku. 55 procent za okres w godz. 00:00–08:00 codziennie oraz w weekendy.

W przypadku wprowadzenia pracy w systemie zmianowym na okres krótszy niż 15 tygodni, dodatek z tytułu zmiany nocnej wynosi 60 procent. Jeżeli przewiduje się wprowadzenie pracy w systemie zmianowym na okres dłuższy niż 15 tygodni, ale niniejszy system przestanie obowiązywać przed upływem 15 tygodni, dodatek z tytułu zmiany nocnej wynosić będzie 60 procent.

Za każdą godzinę przekraczającą średnio 40 godzin tygodniowo (37,05 aktywnych godzin pracy) przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.

Zmianowy system pracy można wprowadzić i odwołać z jednodobowym wyprzedzeniem. Zmianowy system pracy nie może trwać krócej niż 10 dni.

16.5. Przerwy konsumpcyjne

- 16.5.1. Za porozumieniem stron przerwa obiadowa może zostać skrócona do 30 minut. Pracę podczas pozostałych 30 minut postrzega się wówczas jako pracę w godzinach nadliczbowych.
- 16.5.2. Przerwy obiadowe mogą być przyznawane w godzinach od 11:30 do 13:30. Jeżeli przerwa obiadowa nie może odbyć się w uzgodnionych ramach czasowych, pracownikowi za przeprowadzone godziny pracy w czasie przerwy obiadowej przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.
- 16.5.3. Przerwy na kawę odbywają się w miejscu pracy w najstosowniejszym czasie w związku z każdorazowo wykonywaną pracą w następujących w godzinach: 09:00–10:00 oraz w godzinach 15:00–16:00. Sprawy wynagrodzenia za przerwy na kawę niewykorzystane w niniejszych ramach czasowych podobnie regulują przepisy jak w art. 16.5.1.
- 16.5.4. Jeżeli strony uzgodnią zniesienie jednej lub obu przerw na kawę, czas pracy w podstawowym systemie czasu pracy zostaje odpowiednio skrócony.
- 16.5.5. Jeżeli pracownicy świadczą pracę po godzinie 20:00 bez przerwy na posiłek, przysługuje im bezpłatne wyżywienie lub dodatek żywnościowy zgodnie z art. 3.4.2.
- 16.5.6. W miejscu pracy nie wymaga się żadnego specjalnego pomieszczenia na przerwy na kawę, w przypadku gdy jeden pracownik niepracujący w zespole świadczy pracę w zamkniętej i ogrzewanej kabinie urządzenia. Jeżeli jednak przewiduje się, że praca w tym samym miejscu będzie trwała dłużej niż miesiąc, pracownik ma prawo dostępu do pomieszczenia na przerwy na kawę od pierwszego dnia. W miejscu pracy należy wówczas przygotować pomieszczenie na przerwy na kawę lub zapewnić pracownikowi dojazd do innego miejsca, w którym takie pomieszczenie jest dostępne.

16.6. Przerwa obiadowa

16.6.1. O ile warunki na to pozwalają, operatorom maszyn budowlanych należy zapewnić obiad na stołówce w miejscu pracy lub w przewoźnym kontenerze na takich samych warunkach jak innym pracownikom.

⁸ Operatorom maszyn budowlanych należy zapewnić obiad na stołówce w miejscu pracy lub w przewoźnym kontenerze. W wyjątkowych przypadkach może dojść do porozumienia w sprawie odstępstw od niniejszych postanowień. Pracownicy ponoszą koszty z tytułu obiadu po cenie surowca, przyjmując, iż cena surowca całego posiłku wynosi połowę stawki wynagrodzenia zasadniczego operatora maszyn I. Operatorom maszyn należy podczas przerw na kawę zapewnić kawę bez dodatków.

16.7. Transport pracowników

16.7.1. ⁹ Trasa komunikacyjna na obszarze związkowym Związku Zawodowego „Efling” to teren wyznaczony na podstawie rozkładu jazdy SVR, z wyjątkiem Kjalarnes, oraz rozkładu jazdy autobusów na terenie Kópavogur. Operatorzy maszyn muszą stawiać się do pracy we własnym zakresie i na własną rękę w wyżej wymienionych granicach. Kursy autobusów muszą być tak zorganizowane, aby odległość od najbliższego przystanku do miejsca pracy nie była dłuższa niż jest to normalne wg ogólnego rozkładu jazdy autobusów.

16.7.2. Jeżeli pracownicy są delegowani z miejsca zatrudnienia/oddziału w wyżej wymienionych granicach do pracy poza nimi, pracodawca zobowiązany jest zorganizować transport, biorąc pod uwagę, że przejazdy poza obrębem miasta odbywają się w godzinach pracy. Dotyczy to sytuacji, w których wykonywana praca ma miejsce na obszarze związkowym.

16.7.3. Jeżeli pracownicy są delegowani do pracy poza trasą komunikacyjną, por. art. 16.7.1, przysługuje im bezpłatne wyżywienie lub dodatek żywnościowy zgodnie z art. 3.4.2.

¹⁰ Jeżeli pracownicy są delegowani z miejsca zatrudnienia/oddziału w wyżej wymienionych granicach do pracy poza nimi, pracodawca zobowiązany jest zorganizować transport, biorąc pod uwagę, że przejazdy poza trasą komunikacyjną odbywają się w godzinach pracy. Dotyczy to sytuacji, w których wykonywana praca ma miejsce na obszarze związkowym.

16.7.4. Każdemu kierowcy, w przypadku którego dojazd do domu podczas podróży służbowej nie jest możliwy, przysługuje bezpłatne wyżywienie oraz inne koszty zakwaterowania i podróży.

⁸ Nie dotyczy obszaru związkowego Związku Zawodowego „Efling” na wschód od Hellisheiði, który wcześniej należał do Boðinn.

⁹ Nie dotyczy obszaru związkowego Związku Zawodowego „Efling” na wschód od Hellisheiði, który wcześniej należał do Boðinn.

¹⁰ Nie dotyczy obszaru związkowego Związku Zawodowego „Efling” na wschód od Hellisheiði, który wcześniej należał do Boðinn.

Jeżeli zgodnie z organizacją pracy w ramach podróży służbowej planowany jest nocleg, kierowcy należy zapewnić zakwaterowanie na noc w pokoju jednoosobowym z pościelonym łóżkiem i odpowiednim wyposażeniem. W przeciwnym warunku uważa się za niedostateczne.

16.8. Kursy

16.8.1. Jeżeli operator maszyn lub kierowca uczestniczy za zgodą pracodawcy w kursie na uprawnienia, zachowa on wynagrodzenie zasadnicze, pod warunkiem że kurs odbywa się w podstawowym systemie czasu pracy, uprawnienia będą dla pracownika przydatne w jego pracy u danego pracodawcy oraz znane są koszty z tytułu kursu. Pracodawca zobowiązany jest również uiścić opłatę za kurs.

16.8.2. Pracodawca może zażądać od pracownika zwrotu części kosztów, jeżeli w bliżej określonym okresie pracownik złoży wypowiedzenie umowy o pracę (np. 6 miesięcy) od daty zakończenia kursu. Kwota zwrotu jest proporcjonalna do długości pozostałej części okresu.

Taki warunek zwrotu kosztów uznaje się za ważny tylko wtedy, gdy pracownik został o nim w weryfikowalny sposób poinformowany przed zapisami na kurs. Zwrot może obejmować jedynie koszty poniesione przez pracodawcę z tytułu opłaty za kurs z uwzględnieniem wszelkiego możliwego dofinansowania, które pracownik otrzymał z funduszków szkolenia zawodowego instytucji rynku pracy na opłatę kursu.

16.9. Odzież robocza i sprzęt ochronny

16.9.1. Operatorom maszyn posiadającym uprawnienia do obsługi danego urządzenia, tj. ukończyli kurs podstawowy lub zdali egzamin na dodatkowe kategorie prawa jazdy, przysługują co roku bezpłatnie dwa zestawy odzieży roboczej oraz jedna para wysokich butów lub obuwia ochronnego, stosownie do sytuacji. Tego typu odzież roboczą rejestruje się na nazwisko pracownika. Nienadające się do użytku kombinezony i wysokie buty/obuwie ochronne należy zwrócić i wymienić na nowe. Ponieważ kombinezony oraz wysokie buty/obuwie ochronne są własnością pracodawcy, pracownik zobowiązany jest w dniu rozwiązania stosunku pracy zdać całą odzież roboczą i buty/obuwie ochronne, w przeciwnym razie pokryć ich koszty po cenie. Rodzaj kombinezonu zależy od rodzaju pracy wykonywanej przez pracowników. Pracodawca może uiścić opłatę odzieżową w kwocie ISK 20,82 za przepracowaną godzinę (na podstawie dnia 1.4.2019 r.) zamiast zwykłej odzieży roboczej. W innych przypadkach pracownikom należy zapewnić nieodpłatnie sprzęt ochronny wymagany przez Państwową Inspekcję Pracy. Niniejsze wyposażenie uważa się za własność pracodawcy. W warunkach, w których konieczne jest noszenie przez pracownika specjalnej odzieży ochronnej (np. ocieplane kombinezony oprócz zwykłej odzieży roboczej) w trakcie wykonywania pracy w celu ochrony przed niskimi temperaturami, co może mieć wpływ na jego zdrowie i bezpieczeństwo, pracodawca powinien taką odzież zapewnić.

- 16.9.2. Operatorzy maszyn powinni być wyposażeni w rękawice robocze do użytku przy konserwacji urządzenia, pod warunkiem że zwrócili stare i wymienili je na nowe.
- 16.9.3. W przypadku zanieczyszczenia kombinezonów olejem lub innymi środkami, pracodawca odpowiedzialny jest za ich czyszczenie bez ponoszenia przez pracownika kosztów.

Wyjaśnienie:

Podczas załadunku i rozładunku samochodów ciężarowych należy przestrzegać zasad BHP, por. przepisy ustawy nr 499/1994 o bezpieczeństwie i higienie przy obsłudze ładunków. W przypadku konieczności przemieszczenia ładunku, np. podnoszenia, pchania lub ciągnięcia, pracodawca zobowiązany jest „podjąć środki organizacyjne lub użyć odpowiednich urządzeń pomocniczych, w szczególności maszyn, w celu uniknięcia konieczności przenoszenia ładunków przez pracowników”. Oznacza to m.in. konieczność wykorzystania odpowiedniego sprzętu lub zapewnienia pracownikom urządzeń pomocniczych w celu zmniejszenia ryzyka.

16.10. Liczba pracowników – odpoczynek

- 16.10.1. Liczba pracowników w każdym zadaniu zależy każdorazowo od potrzeb, jakie w opinii pracodawcy występują, pod warunkiem pełnego przestrzegania wymogów bezpieczeństwa. W przypadku sporu dotyczącego wymogów bezpieczeństwa należy zasięgnąć opinii Państwowej Inspekcji Pracy.
- 16.10.2. W przypadku przepracowania bez przerwy przez operatora dźwigu, spychacza w nieprzerwanej pracy przy spychaniu kamieni oraz spychaladawarki przy ładowaniu przez przynajmniej cztery godziny, pracownikowi przysługuje 15-minutowa przerwa lub zastępstwo przez innego pracownika. Do przerw w tym przypadku zalicza się przerwy na posiłek i kawę. Operator maszyn ma również prawo do niezbędnego czasu dla siebie, choć pomimo tego praca odbywa się nieustannie.
- 16.10.3. Ten sam operator maszyny budowlanej nie może pracować dłużej niż 8 kolejnych godzin (czas pracy maszyny) na spychaczach o masie co najwyżej 27 ton (masa operacyjna) przy rozkruszaniu twardych skał (np. D7, TD15, KOM65).
- 16.10.4. W przypadku ciągłej pracy przy rozłupywaniu skał dużym klinem lub młotami pneumatycznymi należy również zaplanować regularne przerwy lub zastępstwo operatora.
- 16.10.5. W przypadku szczególnie trudnych prac skalnych z użyciem maszyn budowlanych przez okres dłuższy niż dwa kolejne tygodnie, operator maszyny budowlanej może poprosić o tymczasowe przeniesienie na inne urządzenie lub do innych zadań.
- 16.10.6. Kwestie odpoczynku kierowców i operatorów maszyn regulują obowiązujące przepisy ustawy i rozporządzeń o odpoczynku i prowadzeniu pojazdu przez kierowców. W kwestiach odpoczynku kierowców zob. także art. 17.9. o kierowcach autobusów.

16.11. Zakres obowiązków

- 16.11.1. Pracownicy zobowiązani są w zamian za gwarantowane umową wynagrodzenie miesięczne wykonywać powierzone im przez pracodawcę zadania,

które zgodne są z ich obowiązkami zawodowymi. Oprócz zwykłej pracy związanej z obsługą urządzenia, mogą to być również prace związane z konserwacją w warsztacie lub poza nim. Do ich zadań należy czyszczenie urządzeń, wymiana wadliwych elementów czy opon, smarowanie oraz wykonywanie innych koniecznych prac mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa eksploatacji urządzenia. W przypadku braku zadań bezpośrednio związanych ze zwykłym zakresem obowiązków operatorów maszyn, pracodawca może również powierzyć im inne zadania zgodne z ich kompetencjami zawodowymi i doświadczeniem.

16.11.2.

Najem urządzenia wraz z operatorem

W przypadku gdy właściciel maszyny budowlanej wynajmuje osobom trzecim swoją maszynę wraz z operatorem, operator nie jest zobowiązany do wykonywania innych prac niż obsługa maszyny i konserwacja oraz inne podobne prace, chyba że w każdym przypadku zawarto specjalne porozumienie, pod warunkiem że zachowa on swoje pełne wynagrodzenie.

16.12. Karta kierowcy

Pracownikowi, który został zatrudniony na czas nieokreślony i przepracował trzy miesiące w tym samym przedsiębiorstwie, przysługuje prawo do zwrotu kosztów z tytułu obowiązkowego przedłużenia ważności karty kierowcy w Islandii zgodnie z rozporządzeniem w sprawie tachografów i jego użytkowania. Jeżeli pracownik odejdzie z pracy w ciągu sześciu miesięcy od przedłużenia ważności karty, pracodawca może zażądać od niego zwrotu poniesionych kosztów proporcjonalnie do stażu pracy.

16.13. Odpoczynek kierowców

Niniejsze postanowienie dotyczy osób wykonujących prace przewozowe na drogach objętych rozporządzeniem w sprawie czasu prowadzenia pojazdu i odpoczynku kierowców (obecnie nr 662/2006) lub równoważne przepisy, które mogą w późniejszym czasie zostać przyjęte.

16.13.1.

Minimalny odpoczynek dzienny

Godziny pracy powinny być tak rozplanowane, aby w ciągu doby, licząc od początku dnia pracy, pracownik miał przynajmniej 11 godzin ciągłego odpoczynku.

Trzy razy w tygodniu nieprzerwany odpoczynek może zostać skrócony do 8 godzin, a później przyznany odpoczynek wyrównawczy.

W miarę możliwości pracownikowi przysługuje 11 godzin odpoczynku bezpośrednio po skończonym cyklu pracy bez utraty stałego wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku gdy pracownikowi nie zapewnia się 11-godzinny odpoczynku bezpośrednio po skończonej pracy trwającej do 16 godzin, dodatkowy czas na odpoczynek powinien być następujący :

Jeżeli pracownik zostanie specjalnie poproszony o rozpoczęcie pracy przed upływem 11 godzin odpoczynku, ma on prawo do wyrównawczego odpoczynku w wymiarze 1½ godziny (praca w podstawowym systemie czasu pracy) za każdą godzinę skróconego odpoczynku. Na wniosek pracownika można wypłacić mu wynagrodzenie za ½ godziny (praca w podstawowym systemie czasu pracy) w postaci przysługujących godzin urlopowych.

W podobny sposób należy traktować sytuacje, gdy pracownik tak długo pracuje przed dniem wolnym, że jego odpoczynek nie wyniesie 11 godzin przy założeniu normalnego początku dnia pracy. Jeżeli pracownik rozpoczął pracę w dniu wolnym od pracy lub weekend, za przepracowane godziny przysługuje mu się wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych bez innych dodatków do wynagrodzenia z tego powodu.

W porozumieniu z pracownikami można im przyznać prawo do wykorzystania skumulowanych dni urlopowych poza okresem szczytowym działalności firmy. Nabyte dni urlopowe należy wyszczególnić na pasku płacowym, a w dniu ustaniu stosunku pracy należy się z pracownikiem rozliczyć z niewykorzystanych godzin urlopowych, które zaliczają się do okresu zatrudnienia.

16.13.2. Odpoczynek tygodniowy

W każdym okresie siedmiodniowym pracownik ma prawo do przynajmniej jednego dnia wolnego w tygodniu bezpośrednio związanego z odpoczynkiem dziennym, na podstawie którego tydzień rozpoczyna się w poniedziałek.

W porozumieniu z pracownikiem tygodniowy dzień wolny może zostać odroczone, tak aby można go było zastąpić dwoma kolejnymi dniami wolnymi w ciągu dwóch tygodni. Wykorzystywane dni urlopowe można rozplanować tak, aby pracownik pobierał dni urlopowe co drugi weekend (sobota i niedziela). W wyjątkowych przypadkach odpoczynek tygodniowy może zostać odroczone na dłuższy okres, tak aby pracownik otrzymał równoważny odpoczynek w ciągu 14 dni.

Jeżeli pracownikowi nie udzielono wynikających z umowy dni odpoczynku po 12 dniach nieprzerwanej pracy poza domem/miejscem zatrudnienia, za każdy dzień pracy powyżej 12 dni pracy przysługuje wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych za jedną godzinę pracy do czasu przyznania dnia wolnego.

Jeżeli dni wolne przypadają w dni robocze z nieprzewidzianych przyczyn, nie narusza to i tak prawa pracownika do stałego wynagrodzenia i dodatków zmianowych.

W przypadku gdy odpoczynek tygodniowy odbywa się poza bazą pojazdu lub bazą kierowcy, tygodniowy odpoczynek może zostać skrócony z 35 godzin do 24 godzin, pod warunkiem że zapewniony zostanie zaległy odpoczynek w późniejszym czasie, który będzie nieprzerwany przed końcem trzeciego tygodnia następującego po danym tygodniu.

Inne

W sprawie czasu prowadzenia pojazdu, przerw na odpoczynek itp. należy odnieść się do rozporządzenia o czasie prowadzenia pojazdu i odpoczynku kierowców.

Samochody ciężarowe z miejscami do spania

Pojazdy użytkowe z miejscami do spania na regularnych trasach dalekobieżnych muszą być wyposażone w ogrzewanie postojowe zasilane paliwem, ponieważ należy zakładać korzystanie pracownika z pojazdu przez dłuższy czas odpoczynku. [2019]

Protokół dotyczący spraw operatorów maszyn i kierowców

Strony umowy powołają grupę dyskusyjną w celu omówienia odpowiedzialności odszkodowawczej kierowców i operatorów maszyn za spowodowane przez nich szkody oraz ogólnych kwestii związanych z ich ubezpieczeniami. [2019]

17. ROZDZIAŁ XVII

Kierowcy autobusów

17.1. Zakres

Postanowienia niniejszej umowy obowiązują kierowców autobusów o pojemności przynajmniej 9 pasażerów, por. ustawę nr 73/2001 o organizacji przewozu osób, od których wymaga się w ramach wykonywanej pracy dodatkowych kategorii prawa jazdy.

17.2. Kategorie zaszeregowania oraz kursy

Kategoria zaszeregowania

Kierowcy autobusów 17

Ponadto przysługuje comiesięczny dodatek z tytułu kursu w wysokości 5247 ISK w ramach kształcenia zawodowego pracowników. Niniejsza kwota (na podstawie dnia 1.4.2019 r.) podlega zmianom z tytułu ogólnych podwyżek wynagrodzeń.

Dodatek z tytułu kursów to stała kwota comiesięczna wypłacana pracownikowi, której podstawą jest uczestnictwo w bezpłatnych dla pracownika kursach oraz corocznym kursie utrwalającym wiedzę.

Kursy dla początkujących 8 godzin Udzielanie pierwszej pomocy, techniki gaszenia pożarów i stosunki interpersonalne

Kursy utrwalające wiedzę 4 godziny Krótsza wersja kursu dla początkujących

Kursy powinny być organizowane co najmniej dwa razy w roku, a ich koszty pokryte przez pracodawców uczestników kursów.

Dodatkowe prawa:

Pracodawca powinien opłacić co najmniej 50 procent opłaty pracownika za kursy nauki języka obcego, ponieważ uzyskana wiedza przyda się w pracy pracownika.

17.3. Stawki godzinowe oraz podwyżki płac ze względu na wiek

Stawki godzinowe za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, święta państwowe oraz dodatki zmianowe wylicza się na podstawie miesięcznego wynagrodzenia.

Podstawą podwyżek płac ze względu na wiek są wszelkie kursy autobusowe, których masa całkowita wynosi przynajmniej 10 ton brutto. Prowadzenie samochodu ciężarowego o masie całkowitej przekraczającej 10 ton szacuje się na 50 procent w odniesieniu do podwyżek ze względu na wiek. Kierowca zobowiązany jest okazać zaświadczenie o doświadczeniu zawodowym zgodnie z powyższym. Podobnie

należy w pełni zaliczyć do stażu pracy wszelką wykonywaną pracę za granicą na podstawie zaświadczenia.

Przy ocenie podwyżek z tytułu stażu pracy kierowców zatrudnionych przez tę samą firmę do jazdy autobusem wyłącznie w miesiącach letnich, każdy przepracowany miesiąc należy pomnożyć przez 1,5.

17.4. Godziny nadliczbowe w święta państwowe

Za wszystkie godziny nadliczbowe w święta państwowe przysługuje wynagrodzenie w wymiarze 1,375 wynagrodzenia miesięcznego bez dodatku zmianowego. Nie dotyczy to normalnej pracy, w przypadku gdy przysądza się urlop zimowy na podstawie odrębnych umów o pracę w przedmiotowych dniach.

17.5. Organizacja pracy

Organizację pracy ustala się w dniu zatrudnienia pracownika. Czas pracy kierowcy wynosi 40 godzin tygodniowo, czyli 8 godzin dziennie, wykonywanej w godzinach na podstawie art. 17.6–17.8.

17.6. Praca w podstawowym systemie czasu pracy

Godzina rozpoczęcia pracy w podstawowym systemie czasu pracy może się wahać od godz. 8:00 do 10:00 w dni robocze, natomiast godziny nadliczbowe rozpoczynają się po zakończeniu ośmiogodzinnego dnia pracy. Kierowca zobowiązany jest na wniosek pracodawcy wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych co najmniej co trzeci weekend. W okresie od 1 października do 31 marca zamiast godzin nadliczbowych w weekendy mogą być przyznawane dni urlopowe za przepracowane godziny, jednakże maksymalnie dwa weekendy w miesiącu i maksymalnie 8 godzin dziennie. Dni urlopowych zwykle nie można przenosić na inne miesiące. Z wszelkich godzin pracy wykraczających poza powyższe należy się bezwarunkowo rozliczyć co miesiąc wraz z wynagrodzeniem z tytułu godzin nadliczbowych.

Przerwy na kawę w pracy w podstawowym systemie czasu pracy wynoszące w sumie 35 minut dziennie należy wykorzystać w możliwie najdogodniejszym czasie.

Zob. przykład:

- Kierowca pracuje w sobotę 8 godzin w ramach godzin nadliczbowych. Przysługuje mu jeden dzień urlopowy za pracę w podstawowym systemie czasu pracy w ciągu czterech tygodni oprócz dodatku z tytułu godzin nadliczbowych przez 8 godzin.
- Kierowca pracuje w sobotę i niedzielę 10 godzin w ramach godzin nadliczbowych. Łącznie 20 godzin nadliczbowych. Przysługują mu dwa dni urlopowe za pracę w podstawowym systemie czasu pracy w ciągu czterech tygodni oprócz dodatku z tytułu godzin nadliczbowych za 16 godzin oraz 4 godziny nadliczbowe.
- Kierowca pracuje cztery godziny w sobotę i niedzielę. Łącznie 8 godzin. Przysługuje mu takie samo wynagrodzenie jak w przykładzie 1, jednakże można mu przyznać dwa razy po pół dnia (4 godziny) urlopowego.

17.7. Praca w systemie zmianowym

Praca w systemie zmianowym jest dozwolona przez całą dobę każdego dnia tygodnia. Zmiany należy rozplanować tak, aby po każdej zmianie przysługiwały dwa następujące po sobie dni wolne. Przez zmiany w niniejszej umowie rozumie się z góry ustaloną organizację pracy pracowników. Zmiany wprowadza się z jak największym wyprzedzeniem, ale przynajmniej z tygodniowym wyprzedzeniem. Zmiany ustala się jednorazowo na jeden miesiąc, a grafik pracy zmianowej powinien znajdować się w łatwo dostępnym dla kierowców miejscu.

Zmiana nie może być dłuższa niż 12 godzin i nie krótsza niż 4 godziny. Pracę na każdej zmianie należy wykonywać w sposób ciągły. Pracownikom pracującym na regularne zmiany lub spełniającym obowiązek pracy przez część tygodnia poza podstawowym systemem czasu pracy, przysługuje dodatek zmianowy za godziny pracy przypadające poza podstawowym systemem czasu pracy.

Dodatek zmianowy wylicza się na podstawie miesięcznej stawki płac.

Dodatek zmianowy za regularną pracę zmianową wylicza się na niniejszej podstawie:

dodatek w wymiarze 33,3 procent w godzinach 17:00–00:00 od poniedziałku do piątku.

dodatek w wymiarze 45 procent w godzinach 00:00–08:00 oraz soboty i niedziele.

Kierowcom, którzy nie mają specjalnych przerw na kawę, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązku pracy przysługuje dodatkowo 35 minut ponad rzeczywiste godziny pracy za każdą ośmiogodzinną zmianę.

Wyjaśnienie:

Aktywny czas pracy pracowników zmianowych wynosi średnio 37 godzin i 5 minut tygodniowo, a za dodatkowe godziny pracy przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.

17.8. Rejestr czasu pracy

Czas pracy kierowcy liczy się od momentu stawienia się do pracy zgodnie z wezwaniem kierownika lub pracodawcy do momentu wyjścia z pracy pomniejszony o przerwę obiadową w godzinach od 12:00 a 14:00.

Kierowcy muszą sami rejestrować swój czas pracy na wniosek i wg systemu określonego przez kierownika. Jeżeli kierowca przebywa poza domem w ramach podróży trwającej co najmniej dwa dni, przysługuje mu wynagrodzenie za co najmniej 10 godzin dziennie, z wyjątkiem sobót i niedziel, kiedy przysługuje mu wynagrodzenie za co najmniej 8 godzin.

Czas oczekiwania między wyjazdami zalicza się do godzin pracy.

17.9. Odpoczynek kierowców

Niniejsze postanowienie obowiązuje pracowników wykonujących prace przewozowe na drogach określonych przepisami rozporządzenia o czasie prowadzenia pojazdu i odpoczynku kierowców (obecnie nr 605/2010) lub równoważnymi przepisami, które mogą w późniejszym czasie zostać przyjęte.

Minimalny odpoczynek dzienny.

Godziny pracy powinny być tak rozplanowane, aby w ciągu doby, licząc od początku dnia pracy, pracownik miał przynajmniej 11 godzin ciągłego odpoczynku.

Trzy razy w tygodniu nieprzerwany odpoczynek może zostać skrócony do 8 godzin, a w zamian zostanie w późniejszym czasie przyznany odpoczynek uzupełniający.

W miarę możliwości pracownikowi przysługuje 11 godzin odpoczynku bezpośrednio po skończonej pracy bez utraty stałego wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku gdy pracownikowi nie zapewni się 11-godzinny odpoczynek bezpośrednio po skończonej pracy trwającej do 16 godzin, odpoczynek uzupełniający powinien być następujący :

Jeżeli pracownik zostanie specjalnie poproszony o rozpoczęcie pracy przed upływem 11 godzin odpoczynku, ma on prawo do odpoczynku uzupełniającego w wymiarze 1½ godziny (praca w podstawowym systemie czasu pracy) za każdą godzinę skróconego odpoczynku. Na wniosek pracownika można mu wypłacić wynagrodzenie za ½ godziny (praca w podstawowym systemie czasu pracy) z przysługujących godzin urlopowych.

W podobny sposób należy traktować sytuacje, gdy pracownik tak długo pracuje przed dniem wolnym, że jego odpoczynek nie wyniesie 11 godzin przy założeniu normalnego początku dnia pracy. Jeżeli pracownik rozpoczął pracę w dniu wolnym od pracy lub weekend, za przepracowane godziny przysługuje mu wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych bez innych dodatków do wynagrodzenia z tego powodu.

W porozumieniu z pracownikami można im przyznać prawo do wykorzystania skumulowanych dni urlopowych poza okresem szczytowym działalności firmy. Nabyte dni urlopowe należy wyszczególnić na pasku płacowym, a w dniu ustaniu stosunku pracy należy się z pracownikiem rozliczyć z niewykorzystanych godzin urlopowych, które zaliczają się do okresu zatrudnienia.

Odpoczynek tygodniowy.

W każdym okresie siedmiodniowym pracownik ma prawo do przynajmniej jednego dnia wolnego w tygodniu bezpośrednio związanego z odpoczynkiem dziennym, na podstawie którego tydzień rozpoczyna się w poniedziałek.

W porozumieniu z pracownikiem tygodniowy dzień wolny może zostać odroczony, tak aby można go było zastąpić dwoma kolejnymi dniami wolnymi w ciągu dwóch tygodni. Wykorzystywane dni urlopowe można rozplanować tak, aby pracownik pobierał dni urlopowe co drugi weekend (sobota i niedziela). W wyjątkowych przypadkach odpoczynek tygodniowy może zostać odroczony na dłuższy okres, tak aby pracownik otrzymał równoważny odpoczynek w ciągu 14 dni.

Jeżeli dni wolne przypadają w dni robocze z nieprzewidzianych przyczyn, nie narusza to i tak prawa pracownika do stałego wynagrodzenia i dodatków zmianowych.

W przypadku gdy tygodniowy odpoczynek odbywa się poza bazą pojazdu lub bazą kierowcy, tygodniowy okres odpoczynku może zostać skrócony z 35 godzin do 24 godzin, pod warunkiem że zapewniony zostanie zaległy odpoczynek w późniejszym czasie, który będzie nieprzerwany przed końcem trzeciego tygodnia następującego po danym tygodniu.

Jeżeli pracownikowi nie udzielono wynikających z umowy dni odpoczynku po 12 dniach nieprzerwanej pracy poza domem/miejszem zatrudnienia, za każdy dzień pracy powyżej 12 dni pracy przysługuje wynagrodzenia wg godzin nadliczbowych za jedną godzinę pracy do czasu przyznania dnia wolnego.

Inne.

W sprawie czasu prowadzenia pojazdu, przerw na odpoczynek itp. należy odnieść się do rozporządzenia o czasie prowadzenia pojazdu i odpoczynku kierowców.

17.10. Koszty żywienia i zakwaterowania

Każdemu kierowcy, w przypadku którego dojazd do domu podczas podróży służbowej nie jest możliwy, przysługuje bezpłatne żywienie oraz inne koszty zakwaterowania i podróży.

Kierowcom podróżującym zapewnia się odpowiednie warunki na odpoczynek w czasie odpoczynku. Jeżeli zgodnie z organizacją pracy w ramach podróży służbowej planowany jest nocleg, kierowcy należy zapewnić zakwaterowanie na noc w pokoju jednoosobowym z pościelonym łóżkiem i odpowiednim wyposażeniem. W przeciwnym warunku uważa się za niedostateczne. W przypadku innych, gorszych warunków, takich jak zakwaterowanie w schronisku z własnym śpiworem, w samochodzie lub lokalu normalnie nieprzeznaczonym do noclegów, pracownikowi należy się połowa stawki diety zgodnie z oceną Państwowej Komisji ds. Kosztów Podróży dotyczącej zakwaterowania.

Diety przysługujące pracownikom z tytułu wyjazdów za granicę podlegają postanowieniom Państwowej Komisji ds. Kosztów Podróży, w przypadku gdy w firmie nie obowiązują przepisy szczególne dotyczące rozliczania kosztów podróży.

17.11. Odzież robocza i ochronna kierowców

W dniu stałego zatrudnienia pracodawca zapewnia kierowcom bezpłatne mundury. Tzn. co roku marynarkę, dwie pary spodni, dwie koszule i krawat, a co trzy lata również kurtkę zimową, jednakże nie przez pierwsze trzy miesiące. Kierowca zobowiązany jest używać odzieży w trakcie swojej pracy.

Jednocześnie w przypadku stałego zatrudnienia kierowcom należy zapewnić kombinezon ocieplany, z wyjątkiem kierowców normalnie wykonujących pracę na obszarze miasta. Odzież ochronna jest własnością pracodawcy, lecz kierowca zobowiązany jest dopilnować, aby niniejsza odzież w razie potrzeby znajdowała się w pojeździe. Kombinezon należy wymieniać na nowy w zależności od konieczności.

Pracodawca zobowiązany jest do pokrycia kosztów prania i czyszczenia mundurów i odzieży ochronnej w razie wystąpienia nieszczęśliwych wypadków przy pracy (awarie, wypadki, z przyczyn oleju i in.). W przypadku uszkodzenia munduru lub

odzieży ochronnej wskutek nieszczęśliwego zdarzenia lub wypadków podczas wykonywania pracy, odzież należy naprawić lub zapewnić nową.

Ubrania są własnością pracodawcy i nie można ich używać w innym celu niż do pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy.

Kierowca zobowiązany jest zdać używaną odzież.

Jeżeli kierowca nie otrzymał wymaganej odzieży po przepracowaniu okresu trzech miesięcy u pracodawcy, lub regularnie co 12 miesięcy, przysługuje mu comiesięczny dodatek w wysokości ISK 3885 (na podstawie 1 kwietnia 2019 r.) od daty zatrudnienia do dnia otrzymania odzieży. Podstawą wysokości niniejszego dodatku jest wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych (182,3 w grudniu 2013 r.), która ulega corocznie zmianie zgodnie z niniejszym wskaźnikiem.

17.12. Karta kierowcy

Pracownikowi, który został zatrudniony na czas nieokreślony i przepracował trzy miesiące w tym samym przedsiębiorstwie, przysługuje prawo do zwrotu kosztów z tytułu obowiązkowego przedłużenia ważności karty kierowcy w Islandii zgodnie z rozporządzeniem w sprawie tachografów i ich użytkowania. Jeżeli pracownik odejdzie z pracy w ciągu sześciu miesięcy od przedłużenia ważności karty, pracodawca może zażądać od niego zwrotu poniesionych kosztów proporcjonalnie do stażu pracy.

17.13. Kursy

Jeżeli kierowca uczestniczy za zgodą pracodawcy w kursie na dodatkowe uprawnienia lub przedłużenie uprawnień, zachowa on wynagrodzenie zasadnicze, pod warunkiem że kurs odbywa się w podstawowym systemie czasu pracy, uprawnienia będą dla pracownika przydatne w jego pracy u danego pracodawcy oraz znane są koszty z tytułu kursu. Pracodawca zobowiązany jest również uiścić opłatę za kurs. Niniejsze postanowienie nie ma zastosowania w sprawie kursów na podstawie art. 17.2.

Pracodawca może zażądać od pracownika zwrotu części kosztów, jeżeli w bliżej określonym okresie pracownik złoży wypowiedzenie umowy o pracę (np. 6 miesięcy) od daty zakończenia kursu. Kwota zwrotu jest proporcjonalna do długości pozostałej części okresu.

Taki warunek zwrotu kosztów uznaje się za ważny tylko wtedy, gdy pracownik został o nim w weryfikowalny sposób poinformowany przed zapisami na kurs. Zwrot może obejmować jedynie koszty poniesione przez pracodawcę z tytułu opłaty za kurs z uwzględnieniem wszelkiego możliwego dofinansowania, które pracownik otrzymał z funduszy szkolenia zawodowego instytucji rynku pracy na opłatę kursu.

Protokół dotyczący kosztów wyżywienia

Strony są co do tego zgodne, że jeżeli można w przewidywalny sposób stwierdzić, iż kierowca nie będzie miał podczas podróży możliwości wyżywienia, na podstawie obopólnego porozumienia kierowcy może w zamian przysługiwać bezpośredni dodatek. Przy ustalaniu kwoty uwzględnia się decyzję Państwowej Komisji ds. Kosztów Podróży w sprawie kosztów wyżywienia.

Protokół dotyczący oceny kompetencji pod kątem wynagrodzenia

Strony umowy są co do tego zgodne, iż w procesie analizy kompetencji zawodowych w ramach ewaluacji wykształcenia / oceny kompetencji pod kątem wynagrodzenia, należy uwzględnić między innymi zwiększone wymagania dotyczące ustawicznego kształcenia oraz dobrą znajomość języka obcego (języków obcych) w związku z komunikacją z turystami i zagranicznymi kierownikami wycieczek. Jeżeli od kierowcy wymaga się posiadania szczególnej wiedzy, którą ma przekazać pasażerom, należy tę kwestię uwzględnić w analizie kwalifikacji.

Protokół dotyczący aktualizacji rozdziału na temat kierowców autobusów

Strony umowy zgadzają się na przeprowadzenie aktualizacji rozdziału dotyczącego kierowców autobusów w świetle ogromnych zmian w ich środowisku pracy, zwiększonych wymagań w sprawie ustawicznego kształcenia, obciążenia związanego z prowadzeniem pojazdu z pasażerami w zimie, elastycznych przerw konsumpcyjnych, zwiększonych wymagań dotyczących dobrej znajomości języków obcych ze względu na komunikację z pasażerami i zagranicznymi kierownikami wycieczek, sprzedaży biletów, usług świadczonych na rzecz pasażerów w związku z rozładunkiem i załadunkiem i in. Dnia 1 października 2015 roku rozpocznie prace komisja składająca się z dwóch przedstawicieli SA oraz dwóch z SGS, która do końca marca 2016 roku ma przedstawić wyniki swoich prac.

18. ROZDZIAŁ XVIII

Pracownicy przetwórstwa rybnego

18.1. Wynagrodzenie

Kategorie zaszeregowania pracowników przetwórstwa rybnego:

Kategoria zaszeregowania

Zwykli pracownicy przetwórstwa rybnego	5
Wykwalifikowani pracownicy przetwórstwa rybnego	7
Wykwalifikowani pracownicy przetwórstwa rybnego z ukończonymi dodatkowymi kursami	9
Wykwalifikowani pracownicy przetwórstwa rybnego z ukończonymi dodatkowymi kursami oraz 7-letnim stażem pracy w tej samej firmie.	11
Technicy przetwórstwa rybnego, którzy ukończyli Państwowe Technikum Przetwórstwa Rybnego w Islandii w Grindavíku	13
Pracownicy w wieku 16 i 17 lat wykonujący pracę wg systemu premiewego w przetwórstwie rybnym, lub w zakładach przetwórstwa rybnego, które przyjęły system stałej kwoty bonusu w związku z mechanicznym sterowaniem wydajności, nie mogą otrzymywać niższego wynagrodzenia niż odpowiadającego wynagrodzeniu wg stawki dla osób w wieku 18 lat. Pracownicy w wieku 18 i 19 lat na tych samych stanowiskach nie mogą otrzymywać wynagrodzenia niższego niż wynagrodzenie początkowe dla osób w wieku 20 lat.	

18.2. System wyliczania wynagrodzenia w systemie wynagrodzeń grupowych oraz pracy na akord

Kwoty na podstawie wyliczenia wynagrodzenia w przetwórstwie rybnym są następujące :

	1.4.2019 r.	1.4.2020 r.	1.1.2021 r.	1.1.2022 r.
Praca na akord	190,99	195,76	200,66	205,67
System wynagrodzeń grupowych	257,76	264,20	270,81	277,58
Minimalny bonus	275,00	282,00	289,00	295,00

W przypadku pracy w produkcji i związanej z nią pracą w zakładach przetwórstwa rybnego, zgodnie z art. 18.4.1., oraz przy konserwowaniu wątroby, gdzie nie wprowadzono żadnych dodatków z tytułu wydajności, takich jak bonus grupowy czy indywidualny, pracownikowi przysługuje równowartość minimalnej wysokości bonusu za każdą godzinę pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie. Nie ma to zastosowania w przypadku sytuacji, gdy wprowadzone zostały systemy wynagrodzeń oparte na wydajności lub stały bonus i/lub gdy dodatki do wynagrodzenia są wyższe za każdą godzinę pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie.

Jeżeli system premiowy zakładu przetwórstwa rybnego nie opiera się na umowie ramowej o systemie wynagrodzeń grupowych w mroźniach, w każdym okresie rozliczeniowym pracownikowi przysługuje bonus, którego wysokość nie może w żadnym wypadku być niższa niż odpowiednik bonusu minimalnego.

Niniejsze specjalne dodatki oraz minimalny bonus przypadają w przypadku braku surowców oraz gdy pracownicy przetwórstwa rybnego są objęci gwarancją wynagrodzenia w podobny sposób jak pracownicy przetwórstwa rybnego wykonujący pracę wg systemów premiowych. W przypadku wypłacania przez zakład dodatku do stawki pracowników przetwórstwa rybnego zamiast bonusu, należy to uwzględnić i uznać za część minimalnego bonusu.

18.3. Praca w systemie zmianowym

18.3.1. W przetwórstwie rybnym można stosować system pracy zmianowej, w tym w przetwórstwie krewetek czy małż, obejmujący poszczególne działy zakładu lub wszystkich pracowników, pod warunkiem porozumienia w tej sprawie między pracownikami a właściwym związkiem zawodowym.

Podstawą pracy zmianowej są dwie stałe ośmiogodzinne zmiany, 5 dni w tygodniu, od poniedziałku do piątku. System pracy zmianowej może obowiązywać wg innej organizacji zmian, pod warunkiem porozumienia w tej sprawie między pracownikami, związkiem zawodowym a pracodawcami.

18.3.2. Dodatek zmianowy

Dodatek zmianowy z tytułu regularnej pracy zmianowej zgodnie z niniejszą umową ramową przysługuje wg poniższych:

dodatek w wymiarze 35 procent w godzinach 16:00–24:00
od poniedziałku do piątku.

dodatek w wymiarze 53 procent w godzinach 00:00–08:00.

W przypadku porozumienia w sprawie przyznawania przerw obiadowych godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy wydłużają się odpowiednio.

W przypadku pracy przekraczającej 40 godzin tygodniowo przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych. (Na podstawie 8 godzin dziennie).

18.3.3. Okresy zmiany i przerwy konsumpcyjne

Zmiany mogą być wprowadzane z 7-dniowym wyprzedzeniem, pod warunkiem że nie trwają krócej niż jeden miesiąc. O zakończeniu obowiązywania systemu pracy zmianowej należy powiadomić z podobnym wyprzedzeniem. Jednakże jeżeli system pracy zmianowej obowiązywał przez okres czterech miesięcy, o zakończeniu obowiązywania systemu pracy zmianowej należy powiadomić z dwutygodniowym wyprzedzeniem.

Czas na przerwy konsumpcyjne na każdą ośmiogodzinną zmianę wynosi 35 minut, który można podzielić za porozumieniem pracowników z pracodawcami. Jeżeli zmiany są dłuższe lub krótsze, czas na przerwy konsumpcyjne zmienia się proporcjonalnie.

W przypadku regularnej pracy zmianowej, można uzgodnić wypłatę stałego dodatku wyrównawczego.

18.3.4. Okres rozliczeniowy

Po wprowadzeniu systemu pracy zmianowej pracodawca gwarantuje wypłatę wynagrodzenia za pracę zmianową za maksymalnie dwie zmiany na raz, chociaż przyczyny zewnętrzne, takie jak brak surowców lub podobne sytuacje, mogą skutkować brakiem zadań. W pozostałych przypadkach przysługuje wynagrodzenia zasadnicze.

Niniejsza umowa nie uwzględnia lub nie narusza ważności obecnie obowiązujących umów o pracę w systemie zmianowym między poszczególnymi związkami zawodowymi a pracodawcami w zakresie pracy w systemie zmianowym.

18.3.5. Wprowadzenie systemu pracy zmianowej

Kwestie udzielania zgody na wprowadzenie systemu pracy zmianowej reguluje art. 5.7. rozdziału V o udziale przedsiębiorstw w umowie.

Pracownik zatrudniony do pracy w podstawowym systemie czasu pracy nie jest zobowiązany do udziału w pracy zmianowej, chyba że wyrazi na to zgodę, nawet jeżeli w danym przedsiębiorstwie została podjęta decyzja o wprowadzeniu pracy zmianowej.

18.4. Gwarancja wynagrodzenia dla pracowników przetwórstwa rybnego

18.4.1. Postanowienia art. 18.4. obejmują pracowników zatrudnionych do przetwórstwa rybnego, np. patroszenia, przetwórstwa świeżych ryb, zamrażania, solenia i suszenia ryb oraz przetwórstwa krewetek i skorupiaków.

Pracowników hodowli ryb obejmuje rozdział 19 układu zbiorowego pracy, w tym pracowników wykonujących pracę przy uboju i pakowaniu ryb hodowlanych. Jeżeli jednak w zakładzie hodowli ryb odbywa się dalszy proces przetwórstwa, porównywalny do prac zakładów przetwórstwa rybnego, pracowników obowiązuje rozdział XVIII układu zbiorowego pracy o warunkach płacowych pracowników przetwórstwa rybnego.

18.4.2. Przygotowanie zawodowe

Pracownika należy poinstruować i przeszkolić w zakresie wykonywanej pracy. Przygotowanie zawodowe odbywa się w zakładach pracy. Nowi pracownicy zatrudnieni w przetwórstwie rybnym powinni przejść odpowiednie przygotowanie zawodowe w ciągu pierwszych kilku tygodni pod nadzorem kierownika i/lub instruktora zawodowego.

18.4.3. Umowa na temat gwarancji wynagrodzenia oraz umowa o pracę

18.4.3.1. Po miesiącu nieprzerwanego zatrudnienia w przedsiębiorstwie, ale co najmniej po 130 przepracowanych godzinach w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast proporcjonalnie do stałej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, z pracownikiem należy zawrzeć pisemną umowę dotyczącą gwarancji wynagrodzenia, która obowiązuje w chwili złożenia podpisu. Przedsiębiorstwo i pracownik zachowują po jednym odpisie umowy dotyczącej gwarancji wynagrodzenia oraz umowy o pracę. Przedsiębiorstwo powinno wysłać właściwemu związkowi zawodowemu odpis części umowy dotyczącej gwarancji wynagrodzenia, a drugi zachować na potwierdzenie gwarancji wynagrodzenia.

- 18.4.3.2. Po dwóch miesiącach zatrudnienia w tym samym przedsiębiorstwie kwestie praw i obowiązków pracownika regulują postanowienia niniejszej umowy dotyczące gwarancji wynagrodzenia, nawet jeżeli nie doszło jeszcze do zawarcia pisemnej umowy o pracę oraz umowy dotyczącej gwarancji wynagrodzenia, pod warunkiem że pracownik nie odmówi zawarcia umowy dotyczącej gwarancji wynagrodzenia, por. art. 18.4.3.1.
- 18.4.3.3. Część umowy dotycząca gwarancji wynagrodzenia ma taki sam okres obowiązywania jak umowa o pracę i wygasa dopiero wraz z ustaniem stosunku pracy, jednakże por. art. 18.4.9.1.
- 18.4.3.4. Część umowy o pracę dotycząca gwarancji wynagrodzenia określa czas rozpoczęcia, etat, godziny pracy pracownika oraz okres obowiązywania, w przypadku umowy o pracę na czas określony. Druga część umowy dotyczy warunków płacowych i innych aspektów zatrudnienia pracownika.
- 18.4.4. Kursy dla początkujących dla pracowników przetwórstwa rybnego
- 18.4.4.1. W ciągu 11 miesięcy od wejścia w życie gwarancji wynagrodzenia pracownicy, którzy zawarli umowę gwarancji wynagrodzenia oraz umowę o pracę, powinni uczestniczyć w kursie dla początkujących dla pracowników przetwórstwa rybnego zgodnie z programem nauczania Centrum Szkolenia Zawodowego jako akredytowanej i zatwierdzonej placówki oświaty, która otrzymało zezwolenie na skrócenie programu nauczania szkoły średniej o 5 modułów.
- Ustawą o kształceniu na poziomie szkoły średniej nr 27/2010 projekt został przeniesiony z Ministerstwa Rybołówstwa i Rolnictwa do Ministerstwa Edukacji, Nauki i Kultury.
- W ramach Centrum Szkolenia Zawodowego funkcjonuje fundusz edukacyjny finansowany przez budżet państwa, którego zadaniem jest między innymi udzielanie dotacji na pokrycie kosztów związanych z kształceniem na poziomie szkoły średniej osób dorosłych, do czego kwalifikują się kursy dla początkujących dla pracowników przetwórstwa rybnego.
- 18.4.4.2. Celem kursów dla początkujących dla pracowników przetwórstwa rybnego jest pogłębienie wiedzy pracowników na temat przetwórstwa rybnego, wzmocnienie pewności siebie, podniesienie kompetencji zawodowych oraz zwiększenie kwalifikacji do wykonywania wszelkich ogólnych prac związanych z przetwórstwem rybnym.
- 18.4.4.3. Czas trwania kursów na temat przetwórstwa rybnego wynosi łącznie 48 godzin. Zagadnienia kursu obejmują wszelkie główne aspekty pracy i zawodu zgodnie z decyzją Komisji ds. Kształcenia Zawodowego w Przetwórstwie Rybnym składającej się z przedstawicieli stron umowy. W przeciwnym razie kursy wymienione poniżej odbywają się zwykle w okresie wstrzymania pracy i/lub w czasie ograniczonych surowców w zakładzie przetwórstwa. Podręcznik części teoretycznej podzielony jest na 12 zagadnień omawianych przez łącznie 48 godzin i opiera się na wykładach nauczyciela/instruktora oraz prezentacji graficznej, jak i niektórych pracach szkolnych uczestników.

- 01 Przetwórstwo rybne – rybołówstwo, gałęzie przetwórstwa oraz marketing
- 02 Warunki pracy oraz postawa ciała
- 03 Bezpieczeństwo w miejscu pracy
- 04 Higiena i rozwój bakterii
- 05 Kontrola wewnętrzna w zakładach przetwórstwa rybnego
- 06 Środowisko pracy, pracownicy i systemy płac
- 07 Współpraca i komunikacja w miejscu pracy
- 08 Wielokulturowość
- 09 Pierwsza pomoc
- 10 Pewność siebie
- 11 Środowisko i odpowiedzialne rybołówstwo
- 12 Jakość i obchodzenie się z żywnością z połowów przeznaczonych do przetwórstwa.

Powyższe kursy zastępują 40-godzinne kursy dla początkujących oraz 14-godzinne kursy II stopnia, ponieważ zagadnienia kursów częściowo się pokrywały, natomiast dzięki połączeniu zagadnień nowe kursy na temat przetwórstwa rybnego będą składać się z 12 zagadnień, w sumie 48 godzin zajęć teoretycznych.

Pracownicy przetwórstwa rybnego oraz nowi pracownicy, którym przysługuje wynagrodzenie zgodnie z 5. kategorią zaszeregowania, a nie ukończyli kursu dla początkujących czy II stopnia, będą musieli odbyć szkolenie na nowym 48-godzinnym kursie na temat przetwórstwa rybnego, a następnie zostaną przesunięci do 9. kategorii zaszeregowania. Pracownikom, którzy ukończyli kurs dla początkujących, przysługuje wynagrodzenie zgodnie z 7. kategorią zaszeregowania, natomiast tym, którzy ukończyli również kursy II stopnia, przysługuje wynagrodzenie zgodnie z 9. kategorią zaszeregowania. Zakończenie procesu zupełnego ujednoczenia kursów planuje się na 1 grudnia 2015 roku. Do tego czasu można zezwolić na ukończenie 40-godzinnego kursu dla początkujących oraz 8-godzinnego kursu II stopnia równolegle. Dofinansowanie na realizację kursów II stopnia zapewniają fundusze edukacyjne „Landsmennt” oraz „Starfsafl”. Komisja ds. Kształcenia Zawodowego oraz inne placówki oświaty organizujące kursy mogą zezwolić na podstawie ukończenia podobnych kursów, które pracownicy przetwórstwa rybnego odbyli przez ostatnie lata w akredytowanych placówkach oświaty, na zaliczenie części programu teoretycznego, na podstawie którego odbywają się kursy na temat przetwórstwa rybnego.

- 18.4.4.4. Strony umowy powołują specjalną komisję ds. kształcenia zawodowego składającą się z dwóch przedstawicieli każdej ze stron oraz tyle samo zastępców. Rolą komisji ds. szkolenia zawodowego jest nadzorowanie kursów wynikających z układów zbiorowych pracy dla pracowników przetwórstwa rybnego organizowanych przez akredytowane placówki oświaty, partnerów Centrum Szkolenia Zawodowego we współpracy z zainteresowanymi zakładami i w odpowiadających terminach pod kątem działalności zakładów przetwórstwa. Komisja ds. szkolenia zawodowego będzie ściśle współpracować z przedsiębiorstwami przetwórstwa rybnego oraz związkami zawodowymi pracowników przetwórstwa rybnego w zakresie organizacji i realizacji kursów na temat przetwórstwa rybnego.
- 18.4.4.5. Podstawą odbycia się kursu jest odpowiednia liczba uczestników (co najmniej 12 uczestników), jednakże nie rzadziej niż raz w roku,

pod warunkiem że w kursie uczestniczyć będzie przynajmniej 8 uczestników. Jeżeli liczba uczestników będzie mniejsza, grupy kursantów można połączyć za pomocą nauczania zdalnego za pośrednictwem telekonferencji. Kursy wiedzy teoretycznej powinien zwykle zakończyć się w ciągu czterech tygodni.

18.4.4.6. Materiały teoretyczne omawiane na kursie zależą od potrzeb odpowiednich gałęzi przetwórstwa rybnego, dokładniej określonych w drodze decyzji komisji ds. edukacji zawodowej w porozumieniu z zainteresowanymi stronami.

18.4.4.7. Bezrobotni pracownicy przetwórstwa rybnego, którzy nie mieli sposobności uczestniczenia w kursie na temat przetwórstwa rybnego dla początkujących, mogą uczestniczyć w kursach, pod warunkiem że złożą podanie o pracę w przetwórstwie rybnym we właściwej agencji pośrednictwa pracy.

18.4.5. Wynagrodzenie po ukończeniu kursów

18.4.5.1. Po ukończeniu przygotowania zawodowego i wymaganych kursów pracownika uważa się za wykwalifikowanego pracownika przetwórstwa rybnego i od tego czasu przysługuje mu odpowiednie wynagrodzenie.

18.4.5.2. Wykwalifikowani pracownicy przetwórstwa rybnego zatrudnieni w innym zakładzie przetwórstwa rybnego w ciągu 12 miesięcy nabywają prawo do gwarancji wynagrodzenia po przepracowaniu pół miesiąca, w przeciwnym razie po przepracowaniu miesiąca, pod warunkiem że wypowiedzenie pracy u poprzedniego pracodawcy przebiegło normalnie, jednakże por. art. 18.4.9.1.

18.4.6. Coroczne kursy szkoleniowe

Wykwalifikowanemu pracownikowi przetwórstwa rybnego należy corocznie zapewnić 4-godzinny kurs szkoleniowy, na którym można między innymi omówić podsumowanie dobrowolnych zagadnień materiału szkolnego, które omawia się na kursach dla początkujących, i/lub inne praktyczne zagadnienia. Szkolenie organizuje komisja ds. szkolenia zawodowego danego zakładu.

18.4.6.1. Komisja ds. szkolenia zawodowego

W zakładach przetwórstwa rybnego powinna funkcjonować komisja ds. szkolenia zawodowego składająca się z przedstawicieli pracowników i kadry kierowniczej danego przedsiębiorstwa. Rolą komisji ds. szkolenia zawodowego jest promowanie zwiększenia poziomu wykształcenia zawodowego wśród pracowników oraz doradztwo w zakresie organizowania kursów.

18.4.7. Zakres obowiązków

Pracownicy są zatrudniani do wszelkich ogólnych prac w przetwórstwie rybnym.

W przypadku przerwy w normalnej pracy pracownicy muszą wykonywać inne prace w przedsiębiorstwie. Jednakże należy w każdym przypadku przestrzegać bezpieczeństwa i uwzględniać możliwości pracownika.

18.4.8. Gwarancja pracy w podstawowym systemie czasu pracy

18.4.8.1. Pracodawca zobowiązuje się wypłacić pracownikowi, któremu przysługuje gwarancja wynagrodzenia, stałe wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z niniejszą umową, nawet w przypadku wstrzymania pracy wskutek braku surowca, jak i podczas kursów dla początkujących dla pracowników przetwórstwa rybnego organizowanego przez akredytowanych przez Centrum Szkolenia Zawodowego i zatwierdzonych przez Ministerstwo Edukacji, Nauki i Kultury, pod warunkiem że organizacja kursów jest zgodna z przepisami o zwrocie zasiłków dla bezrobotnych w przetwórstwie rybnym, por. ustawę nr 51/1995, wraz z późniejszymi zmianami, i rozporządzenie przyjęte na podstawie ustawy.

Jeżeli pracownik podejmie pracę w innym miejscu pracy w okresie wstrzymania działalności zakładu przetwórstwa, wraz z podjęciem pracy przepada jego wynagrodzenie, choć nie przestaje obowiązywać umowa o pracę i pracownik zobowiązany jest powrócić do pracy od razu, gdy tylko praca zostanie wznowiona.

Jeżeli niniejsze przepisy nie mają zastosowania, kwestie wypłaty zasiłku dla bezrobotnych regulują ogólne przepisy, por. ustawę nr 54/2006, wraz z późniejszymi zmianami, oraz ustawę nr 19/1979.

18.4.8.2. Jednakże jeżeli wszystko wskazuje na to, iż wstrzymanie pracy może się przedłużyć z powodu braku surowca i może potrwać co najmniej dwa tygodnie, ale nie dłużej niż sześć miesięcy, przedsiębiorstwo może ogłosić wstrzymanie działalności przetwórczej z czterotygodniowym wyprzedzeniem w drodze zawiadomienia przesłanego do pracowników, agencji pośrednictwa pracy i związku zawodowego. W przypadku trwania prac przetwórstwa w zakładzie wystarczy wywiesić ogólne ogłoszenie i jednocześnie podjąć kroki w celu przekazania ogłoszenia pracownikom, których w tym czasie nie ma w pracy. W przypadku wstrzymania pracy należy każdego zainteresowanego pracownika powiadomić o wstrzymaniu produkcji. Wynagrodzenie wówczas przepada od tego dnia, por. art. 3 ustawy nr 19/1979.

18.4.8.3. Jeżeli przedsiębiorstwo wypłaciło wynagrodzenie w okresie wstrzymania pracy, a zatrzymanie działalności trwa dłużej niż przewidywano, okres zawiadomienia z czterotygodniowym wyprzedzeniem zostaje skrócony zgodnie z art. 18.4.8.2. o około tygodnia za każdy tydzień, za który zostało wypłacone wynagrodzenie bez wykonywania pracy. Jednakże zgodnie z niniejszym powiadomieniem o powyższym należy powiadomić z przynajmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem.

18.4.8.4. Jeżeli o wstrzymaniu pracy zawiadomiono z czterotygodniowym wyprzedzeniem, a okaże się, że surowca wystarczy na dłużej niż przewidywano, okres może zostać przedłużony o jeden tydzień (5 dni roboczych) bez powstania obowiązku rozpoczęcia nowego okresu, pod warunkiem że pracownicy zostali o tym fakcie powiadomieni w sposób przewidziany w art. 18.4.8.2. z przynajmniej 7-dniowym wyprzedzeniem. Tego typu przedłużenia nie można dokonać więcej niż raz w każdym przypadku.

Jeżeli pracownik został zatrudniony przez innego pracodawcę na podstawie zakończenia działalności poprzedniego zakładu, przedłużenie zgodnie z powyższym nie może zmienić niniejszego stosunku pracy.

18.4.8.5. Jeżeli surowiec zostanie dostarczony do zakładu przetwórstwa rybnego podczas wstrzymania pracy, o którym zawiadomiono z czterotygodniowym wyprzedzeniem,

pracownicy objęci gwarancją wynagrodzenia, którzy są nieobecni w pracy, mają pierwszeństwo powrotu do pracy, a firma nie może w takiej sytuacji wzywać innych pracowników na ich miejsca pracy.

- 18.4.8.6. Jeżeli pracownik został usunięty z listy płac zgodnie z art. 18.4.8.2., a okres wstrzymania pracy trwa dłużej niż 5 kolejnych tygodni, pracownik może rozwiązać umowę o pracę z przedsiębiorstwem i nie jest zobowiązany do przestrzegania postanowień o okresie wypowiedzenia, pod warunkiem że formalnie powiadomił już przedsiębiorstwo o swojej decyzji z przynajmniej tygodniowymprzedzeniem.

Jeżeli okres wstrzymania pracy zgodnie z powyższym trwa dłużej niż 8 kolejnych tygodni, pracodawca zobowiązany jest do formalnego powiadomienia pracowników pozostających wówczas w stosunku pracy o przyszłych planach firmy.

Jeżeli można przewidzieć, że okres wstrzymania pracy może potrwać dłużej niż trzy miesiące, łącznie z okresem urlopowym, pracownik, który został usunięty z listy płac, może rozwiązać stosunek pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a w przypadku okresu wstrzymania pracy dłuższego niż pięć miesięcy – z tygodniowym okresem wypowiedzenia, w dowolnym czasie niniejszego okresu, jednakże por. postanowienie o maksymalnie sześciomiesięcznym okresie w art. 18.4.8.2.

- 18.4.8.7. W przypadku wstrzymania pracy z powodu nieprzewidzianych trudności, np. awarii maszyn lub wyposażenia zakładu przetwórstwa lub statku rybackiego, pożaru lub utraty statku lub innych zdarzeń, które kwalifikują się do art. 3 ust. 1 ustawy nr 19/1979,¹¹ przedsiębiorstwo może znieść wynagrodzenia, por. postanowienia tego samego artykułu.

18.4.9. Wypowiedzenie ubezpieczenia wynagrodzenia

- 18.4.9.1. Jeżeli pracownik odmawia wykonywania pracy lub wielokrotnie nie stawia się do pracy bez prawomocnego powodu, pracodawca może zerwać umowę dotyczącą gwarancji wynagrodzenia bez specjalnego wypowiedzenia zgodnie z ogólnymi przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę. Jeśli umowa o gwarancji wynagrodzenia została z niniejszego powodu zerwana, pracownik ma prawo do ponownej gwarancji wynagrodzenia dopiero po upływie okresu trzech miesięcy.

¹¹ art. 3 ust. 1 ustawy nr 19/1979 brzmi następująco: W przypadku wstrzymania pracy u pracodawcy, np. z powodu braku surowca w zakładzie przetwórstwa rybnego, braku pracy przy rozładunku czy załadunku statku w ramach obsługi statku, wystąpienia w przedsiębiorstwie nieprzewidzianych trudności, takich jak pożar czy utrata statku, pracodawca nie będzie zobowiązany do wypłaty swoim pracownikom odszkodowania, nawet jeżeli ich godziny pracy wyniosą mniej niż 130 godzin miesięcznie, ponieważ pracownicy nie tracą w takiej sytuacji prawa do wypowiedzenia umowy o pracę.

18.4.9.2. Umowy dotyczącej gwarancji wynagrodzenia nie można wypowiedzieć oddzielnie, chyba że z pracownikiem zostanie rozwiązana umowa o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, do którego pracownik nabył prawo, zgodnie z układem zbiorowym pracy, jednakże por. art. 18.4.9.1.

18.4.10. Komisja mieszana ds. sporów

Strony umowy wyznaczają po dwóch członków do komisji mieszanej. Każda ze stron może skierować sprawę sporną, która może powstać w związku z gwarancją wynagrodzenia pracowników przetwórstwa rybnego, do komisji mieszanej. Komisja musi dołożyć starań, aby rozstrzygnąć spór między stronami.

Deklaracja dotycząca urlopu bezpłatnego pracowników przetwórstwa rybnego w Święta Bożego Narodzenia oraz Nowy Rok

Pracownikom przetwórstwa rybnego pragnącym wykorzystać urlop bezpłatny w Święta Bożego Narodzenia oraz Nowy Rok, którzy uzyskali zgodę danego przełożonego, przysługuje wynagrodzenie zasadnicze proporcjonalnie do etatu w dni wolne od pracy wynikające z niniejszej umowy, przypadające w dni powszednie w danym okresie. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia pracodawcy uzależniony jest od nabycia przez pracownika prawa do wynagrodzenia, por. postanowienia pkt 1.11., a dany urlop nie trwa dłużej niż trzy tygodnie oraz pracownik powraca do pracy w przedsiębiorstwie po zakończeniu urlopu. [2008]

Protokół dotyczący nauki języka islandzkiego przez zagranicznych pracowników zakładów przetwórstwa rybnego

Strony umowy zalecają zakładom przetwórstwa rybnego i akredytowanym placówkom organizującym kursy, aby wykorzystywały dni wstrzymania pracy ze względu na brak surowca w przetwórstwie rybnym, m.in. do organizowania kursów nauki języka islandzkiego dla zagranicznych pracowników zakładów przetwórstwa rybnego. [2008]

Zob. również protokoły i porozumienia na stronie 161–169.

19. ROZDZIAŁ XIX

Ogólne prace w zakresie hodowli ryb

19.1. Zakres

Niniejsza umowa obejmuje wszelkie prace w zakresie hodowli ryb, w tym wylęg, hodowlę smoltów oraz hodowlę ryb konsumpcyjnych, prace związane z przygotowywaniem pasz, ubojem, pakowaniem i składowaniem w mroźni, jeżeli wykonywane są w ramach lokalnych prac w związku z głównym produktem.

19.2. Wynagrodzenie

19.2.1. Kategorie zaszeregowania

Kategoria zaszeregowania

Zwykły pracownik	5
Wykwalifikowany pracownik	7
Specjalista ds. akwakultury	17

19.2.2. Ocena stażu pracy

Przy ocenie stażu pracy uwzględnia się doświadczenie w pracy w innych analogicznych dziedzinach, takich jak przetwórstwo rybne, rybołówstwo i wyrabianie sieci, jednakże zwykła stawka maksymalnie po trzech latach.

19.2.3. Dodatek z tytułu hodowli ryb w zbiornikach

Za dni, w których pracownik wypływa do zbiorników, przysługuje 15-procentowy dodatek doliczany do stawki godzinowej.

19.3. Czas pracy

19.3.1. Ogólny czas pracy

Ogólne godziny pracy określa rozdział II niniejszej umowy.

19.3.2. Praca w systemie zmianowym

Za porozumieniem pracowników i właściwego związku zawodowego można wprowadzić system pracy zmianowej, który obejmuje część lub wszystkich pracowników. O wprowadzeniu oraz zniesieniu systemu pracy zmianowej należy powiadomić z 10-dniowym

wyprzedzeniem. Okres obowiązywania takiej organizacji pracy nie może być krótszy niż dwa tygodnie.

Czas na przerwy konsumpcyjne na każdą ośmiogodzinną zmianę wynosi 35 minut, który można podzielić za porozumieniem pracowników z pracodawcami. Jeżeli zmiany są dłuższe lub krótsze, czas na przerwy konsumpcyjne zmienia się proporcjonalnie.

Dodatek zmianowy w przypadku pracy w systemie

zmianowym wynosi: 35 procent w godzinach 16:00-00:00

od poniedziałku do piątku

45 procent w godzinach 00:00-08:00 codziennie oraz w weekendy.

Za każdą godzinę przekraczającą średnio 40 godzin tygodniowo przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.

19.3.3.

Dyżury

Za porozumieniem pracowników i właściwego związku zawodowego można wprowadzić dyżury obejmujące część lub wszystkich pracowników.

Podczas dyżuru pracownik pod telefonem musi w gotowości do stawiania się na wezwania.

W przypadku dyżurów pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za przepracowane godziny, ale przynajmniej za trzy godziny, chyba że praca w podstawowym systemie czasu pracy rozpoczyna się w ciągu dwóch godzin od stawienia się do pracy, jednakże w żadnym wypadku pracownikowi nie przysługuje w tym samym czasie wynagrodzenie z tytułu dyżuru oraz wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.

Za każdą godzinę dyżuru pełnionego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wymiarze 33 procent godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy.

Przed rozpoczęciem dyżuru należy tak ustawić wyposażenie, aby zminimalizować ewentualność wezwania w trakcie następującego dyżuru.

19.3.4.

Nocne stróżowanie

W sprawie stróżów należy odnieść się do rozdziału XXIII niniejszej umowy.

Jednakże żaden pracownik nie jest zobowiązany do wykonywania pracy na nocnej zmianie, jeżeli nie do takiej pracy został zatrudniony.

19.4. Pozostałe kwestie

19.4.1.

Wstrzymanie pracy

Podczas strajków związku zawodowe zobowiązują się do umożliwienia przeprowadzania minimalnej kontroli, w tym minimalnego karmienia, aby zapobiec stratom ryb hodowlanych i sprzętu związanego z bezpieczeństwem zakładu oraz w celu zagwarantowania dobrostanu zwierząt.

W przypadku wystąpienia sytuacji w zakładzie hodowli ryb wymagającej zwiększonej liczby pracowników, takiej jak żywienie podstawowe i szczytowe w hodowli ryb morskich, kierownicy zakładu mogą w porozumieniu z mężem zaufania właściwego związku zawodowego złożyć wnioski o przyznanie wyjątku na zwiększenie liczby pracowników.

19.4.2. Odzież ochronna

Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do odzieży ochronnej, gumowych kombinezonów, rękawic gumowych, kombinezonów pływających, obuwia i innej odpowiedniej odzieży ochronnej, pod warunkiem że odzieży będącej własnością pracodawcy nie używa się poza zakładem hodowli ryb.

19.4.3. Warunki

Warunki muszą odpowiadać wymaganiom Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorów weterynaryjnych oraz Państwowej Agencji Bezpieczeństwa Żywności.

19.4.4. Bezpieczeństwo

W miejscach pracy musi być dostępny dla pracowników sprzęt ochronny, który w opinii Państwowej Inspekcji Pracy jest niezbędny ze względu na charakter pracy lub który jest określony w układzie zbiorowym pracy.

W żadnym przypadku nie może do zbiorników hodowli ryb na morzu udać się mniej niż dwóch pracowników na raz. Pracownicy wykonujący niebezpieczne prace, takie jak przy zbiornikach hodowlanych na morzu lub na lądzie, zobowiązani są pracować na podstawie oceny ryzyka oraz planu przedsięwzięcia ws. bezpieczeństwa i zdrowia.

W żadnym przypadku liczba kombinezonów pływających nie może być mniejsza niż liczba pracowników wykonujących pracę przy zbiornikach hodowlanych na morzu, jak i na zewnątrz na lądzie zgodnie z każdorazowo obowiązującymi przepisami.

Stróżom nocnym w zakładach hodowli ryb słodkowodnych i słonowodnych należy zapewnić kombinezony pływające.

W przypadku większej głębokości zbiorników niż dwa metry, należy zapewnić drabiny.

Pracownicy muszą mieć dostęp do odpowiedniego sprzętu do łączności radiowej zarówno na pokładzie łodzi, jak i barek podczas pracy w zbiornikach na morzu czy zbiornikach na lądzie. Pracownicy w zakładzie hodowli ryb wykonujący pracę indywidualnie przy niebezpiecznych lub wymagających zadaniach, muszą być wyposażeni w przycisk awaryjny lub automatyczny system alarmowy czy podobny sprzęt systemu łączności radiowej TETRA zgodnie z oceną ryzyka przedsięwzięcia.

19.4.5. Pozostałe kwestie

Pozostałe kwestie niż zawarte w niniejszej umowie określają inne rozdziały niniejszej umowy.

Kształcenie zawodowe

Strony umowy są zgodne co do tego, aby szczegółowo przeanalizować obecne kursy szkolenia zawodowego dla pracowników hodowli ryb. Celem powyższego miałyby być m.in. ujednoczenie kursów pod kątem liczby godzin trwania kursu dokształcania zawodowego dla pracowników przetwórstwa rybnego, por. rozdział XVIII. Piecza nad realizacją niniejszej kwestii zostanie powierzona Komisji Kształcenia Zawodowego w Przetwórstwie Rybnym.

Kursy szkolenia zawodowego dla zwykłych pracowników hodowli ryb.

Zasadniczo czas trwania kursu będzie każdorazowo wynosił cztery godziny i obejmował następujące zagadnienia, zgodnie z bardziej określoną decyzją Komisji Kształcenia Zawodowego w Przetwórstwie Rybnym w porozumieniu ze stowarzyszeniami przedsiębiorstw przemysłu rybołówstwa (SFS):

- FE 1** Wprowadzenie do hodowli ryb
- FE 2** Codzienna pielęgnacja ryb hodowlanych I
- FE 3** Codzienna pielęgnacja ryb hodowlanych II
- FE 4** Ubój, przetwórstwo oraz marketing
- FE 5** Bezpieczeństwo w zakładach hodowli ryb
- FE 6** Kontrola jakości w hodowli ryb
- SF 2** Warunki pracy oraz pozycja ciała
- SF 6** Działalność przemysłowa, pracownicy oraz systemy płac
- SF 7** Współpraca i komunikacja w miejscu pracy

Podstawą odbycia się kursu jest odpowiednia liczba uczestników (co najmniej 6 uczestników), jednakże nie rzadziej niż raz w roku. Jeżeli liczba uczestników jest mniejsza, grupy kursantów mogą zostać połączone.

20. ROZDZIAŁ XX

Pracownicy przemysłowi

20.1. Zakres

Niniejszy rozdział obowiązuje pracowników przemysłowych oraz fabrycznych wykonujących pracę w sektorach przemysłowych, takich jak przemysł chemiczny, tworzyw sztucznych, drukarski, spożywczy, odzieżowy, futrzarski, sanitarny, farmaceutyczny, metalowy i napojów.

Z postanowień rozdziału wyłączeni są jednak pracownicy zatrudnieni zgodnie z rozdziałem XVIII o gwarancji wynagrodzenia dla pracowników przetwórstwa rybnego oraz obowiązującymi umowami o rzeźniach.

Zob. także protokół dodatkowy i zastrzeżenia załączone do niniejszego rozdziału, stanowiące jego nierozłączną część.

Nie obowiązują odrębne umowy zawarte między podmiotami przemysłowymi a poszczególnymi pracownikami zawierające mniej korzystne warunki płacowe pracowników niż określone w niniejszej umowie.

20.2. Kategorie zaszeregowania pracowników przemysłowych

- 20.2.1. Definicja kategorii zaszeregowania pracowników przemysłowych:
Pracownicy przemysłowi I: Zwykli pracownicy przemysłowi
Pracownicy przemysłowi II: Wykwalifikowani pracownicy przemysłowi, którzy mogą wykonywać pracę niezależnie i którym można powierzyć tymczasową rolę w zarządzaniu projektem.
Pracownicy, którzy ukończyli podstawowe szkolenie w zakresie przetwórstwa spożywczego; 60-godzinny kurs, za który przyznaje się 5 punktów lub równoważne kursy na podstawie programu nauczania dla innych sektorów przemysłu, takich jak przemysł tworzyw sztucznych, chemiczny lub metalowy.
- 20.2.2. Kategorie zaszeregowania pracowników przemysłowych – ogólna
kategoria: Pracownicy przemysłowi I 3
Pracownicy przemysłowi II 6
- 20.2.3. Wynagrodzenie w przetwórstwie mięsnym
Pracownicy uboju drobiu 3
Pracownicy uboju koni i bydła 4
Wykwalifikowani pracownicy, którzy ukończyli podstawowe szkolenie w zakresie przetwórstwa spożywczego. 6
- 20.2.4. Wynagrodzenie w warsztatach maszynowych oraz w przemyśle
żelaznym i metalowym Zwykli pracownicy 6
Wykwalifikowani asystenci rzemieślników z dużym doświadczeniem zawodowym 9

20.3. Przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia

Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wypłata wynagrodzenia przypada na ostatni dzień roboczy przed końcem miesiąca.

20.4. Czas pracy

20.4.1. Praca w podstawowym systemie czasu pracy

Czas pracy przypada w godzinach 07:00–17:00. Czas pracy w podstawowym systemie czasu pracy każdego pracownika wynosi średnio 8 godzin dziennie w powyższym okresie lub 40 godzin tygodniowo. Pracę w podstawowym systemie czasu pracy wykonuje się w inne dni robocze niż soboty.

20.4.2. Godziny nadliczbowe

20.4.2.1. Godziny nadliczbowe rozpoczynają się po zakończeniu uzgodnionej pracy w podstawowym systemie czasu pracy, czyli 8 godzin dziennie (7 godzin i 25 minut aktywnych godzin pracy) w godzinach 07:00–17:00 od poniedziałku do piątku, jednakże por. art. 2.6. o pracy w systemie zmianowym oraz art. 2.2.4.

20.4.2.2. Za pracę w soboty, niedziele i inne wolne dni wynikające z umowy należy się wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.

20.4.2.3. Za pracę podczas przerw na posiłek i kawę w podstawowym systemie czasu pracy przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.

20.4.2.4. Ponieważ pracownik zobowiązany jest do przepracowania uzgodnionego czasu pracy wg podstawowego systemu czasu pracy, wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych przysługuje mu dopiero po przepracowaniu pełnych 40 godzin każdego tygodnia. Uzasadnione nieobecności, w tym urlop bezpłatny, zalicza się w związku z tym do godzin pracy.

20.4.3. Rejestr czasu pracy

W miejscach pracy obok rejestratora czasu pracy muszą być umieszczone rozpisane zasady dokładnie określające godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, godziny przerw na posiłek i kawę, a także iż spożywanie żywności w innych godzinach jest wzbronione. Pracownicy zobowiązani są do dokładnego przestrzegania ustalonych godzin pracy oraz do odpowiedniego i sumiennego wykonywania wszystkich prac pod każdym względem zgodnie z poleceniami przemysłowców. W przypadku zmiany ubrania pracownik musi się przebrać przed rozpoczęciem pracy i ponownie dopiero po zakończeniu godzin pracy.

Jeżeli pracownik jest nieobecny w pracy, zobowiązany jest o tym jak najszybciej powiadomić przemysłowca.

Jeżeli pracownik przemysłowy spóźni się do pracy, godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy należy wyliczyć zgodnie z zapisem rejestratora czasu pracy bez potrąceń karnych.

20.4.4.

Praca w systemie zmianowym

Dozwolony jest system dwuzmianowy przez 5 dni w tygodniu w godzinach 07:00–24:00 oraz system trzymianowy przez 5 dni, 24 godziny na dobę, jeżeli to konieczne, i w takim przypadku godziny pracy mogą rozpoczynać się i kończyć o innej godzinie niż określonej w art. 2.1. O wprowadzeniu oraz zniesieniu systemu pracy zmianowej należy powiadomić z 7-dniowym wyprzedzeniem. Niniejsza organizacja pracy nie może trwać krócej niż cztery tygodnie w przypadku systemu dwuzmianowego, a 6 tygodni w przypadku systemu trzymianowego. Każda zmiana musi wynosić 8 godzin i zawierać 35-minutową przerwę konsumpcyjną. W systemie dwuzmianowym przysługuje za obie zmiany 17-procentowy dodatek wyrównawczy, w systemie trzymianowym 27-procentowy dodatek wyrównawczy za każdą z trzech zmian. Rotacja zmian odbywa się co tydzień. Za pracę po zmianie dziennej i przed zmianą wieczorną przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych. Jeżeli pracę wykonuje się wyłącznie na drugiej zmianie (zmiana wieczorna), dodatek zmianowy wynosi 30 procent, a za trzecią zmianę (zmiana nocna) przysługuje dodatek zmianowy w wymiarze 45 procent.

Początek i koniec godzin pracy ustala się w porozumieniu z pracownikami. W przypadku regularnej pracy w systemie zmianowym strony wspólnie zalecają, aby pracownikowi przysługiwał stały średni dodatek.

Praca w systemie trzymianowym może odbywać się całodobowo przez cały rok, 8 godzin tygodniowo, pod warunkiem że za wszystkie trzy zmiany przysługuje 45-procentowy dodatek wyrównawczy.

20.4.5.

Transport do i z miejsca pracy

W przypadku regularnych dojazdów pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia transportu do i z miejsca pracy do miejsca zamieszkania poza godzinami kursowania autobusów.

20.5. Przerwy na posiłek i kawę, koszty żywienia oraz transportu

20.5.1. Przerwy na posiłek i kawę w podstawowym systemie czasu pracy

20.5.1.1. Pracownikom rozpoczynającym pracę przed godz. 11:00 przysługuje przerwa obiadowa, która nie może być krótsza niż 1/2 godziny w okresie od godz. 11:30 do 13:30. Przerwy tej nie wlicza się do godzin pracy.

20.5.1.2. Czas płatnych przerw konsumpcyjnych wynosi 35 minut dziennie w przypadku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

20.5.2. Przerwy na posiłek i kawę podczas godzin nadliczbowych

Jeżeli pracownik na początku pracy w godzinach nadliczbowych nie miał przerwy konsumpcyjnej od godz. 13:00, przysługuje mu 10-minutowa przerwa na kawę we własnym czasie. Pracodawca może korzystać z elastycznego systemu w przyznawaniu powyższych przerw na kawę w celu nieprzerywania produkcji.

W przypadku pracy w godzinach nadliczbowych aż do wynikającej z umowy przerwy na kolację, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za przerwę, która musi się odbyć w godzinach 18:30–20:30. Jeżeli praca zostanie zakończona po godz. 19:00 bez przyznania przerwy, za przerwę i tak przysługuje wynagrodzenie. W przypadku pracy w godzinach nadliczbowych po przerwie na kolację przez przynajmniej 2½ godz. pracownikowi przysługuje 20-minutowa przerwa na kawę, 30-minutowa na posiłek w godzinach 02:00–03:00 oraz 20-minutowa przerwa na kawę w godzinach 05:30–06:30.

Jeżeli pracownik rozpoczyna pracę na więcej niż godzinę przed rozpoczęciem pracy w podstawowym systemie czasu pracy, przez ostatnie 10 minut przysługuje mu przerwa konsumpcyjna.

20.5.3. Pozostałe przepisy dotyczące przerw na posiłek i kawę

20.5.3.1. Praca w systemie zmianowym

Na każdą 8-godzinną zmianę przysługuje 35-minutowa przerwa konsumpcyjna. Godziny nadliczbowe po zakończonej zmianie rozpoczynają się od 15-minutowej przerwy konsumpcyjnej. Poza powyższym przerwy konsumpcyjne podlegają przyjętemu zwyczajowi danego miejsca pracy stosownie do przypadku.

20.5.3.2. Inne

Za uzyskaniem zgody właściwego związku zawodowego i Stowarzyszenia Przemysłowców Islandzkich lub SA, można porozumieć się w sprawie innej organizacji pracy i przerw konsumpcyjnych.

20.5.4. Praca poza obszarem związkowym

Pracownikom delegowanym ze stałego oddziału pracy/miejsca zatrudnienia do pracy poza obszarem związkowym właściwego związku zawodowego lub poza obszarem gminy, w której przedsiębiorstwo prowadzi działalność, przysługuje od pracodawcy zwrot kosztów podróży, wyżywienia i innych kosztów utrzymania.

20.6. Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków poza godzinami pracy

20.6.1. Pracodawcy zobowiązani są zagwarantować pracownikom objętym postanowieniami niniejszego rozdziału ubezpieczenie na wypadek śmierci, trwałej niepełnosprawności lub czasowej niepełnosprawności wskutek wypadku. Powyższe ubezpieczenie musi być zawsze ważne.

Wypadki objęte art. 8.7.1. niniejszej umowy reguluje art. 8.7.

W związku z wypadkami nieobjętymi art. 8.7.1., tj. wypadki z tytułu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, należy stosować następujące przepisy: Kwoty świadczeń z tytułu śmierci, trwałej niepełnosprawności oraz diet z tytułu czasowej niepełnosprawności, nie podlegają specjalnym podwyżkom na mocy niniejszej umowy,¹² tj. kwoty poprzednio obowiązujące podlegają jedynie zmianom z tytułu wzrostu wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych. Diety z tytułu czasowej niepełnosprawności

¹² Por. Protokół do układu zbiorowego pracy z dnia 17.2.2008 r.

pozostaną również bez zmian w stosunku do dotychczasowych przepisów, tj. przysługują po ośmiu tygodniach od dnia wypadku do dnia odzyskania przez poszkodowanego zdolności do pracy, lecz nie dłużej niż przez 44 tygodnie.

20.7. Narzędzia i odzież robocza

20.7.1. Odzież robocza i ochronna

Pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom do dwóch zestawów odpowiedniej odzieży ochronnej rocznie oraz ich pranie. Odzież ochronna jest własnością pracodawcy, a pracownicy są zobowiązani do dbania o nią.

20.7.2. O wysokich butach ochronnych lub obuwiu ochronnym

Pracownicy przemysłowi wykonujący prace niebezpieczne określone przez Komisję ds. Bezpieczeństwa lub zgodnie z opinią Państwowej Inspekcji Pracy mają prawo do jednej pary rocznie obuwia roboczego (obuwia ochronnego ze stalowym noskiem i/lub antypoślizgową podeszwą lub wysokich butów ochronnych). Buty są własnością firmy.

Jeżeli zostanie wykazane, iż obuwiu używane jest wyłącznie w miejscu pracy ze względu na wymogi higieny, duże zabrudzenia oraz stosowanie środków chemicznych powodujących zniszczenie obuwia, które wykracza poza normalne zużycie, zakład zobowiązany jest zapewnić pracownikowi obuwie.

Jeżeli firma zapewnia pracownikom przemysłowym buty robocze w innych przypadkach, koszty należy podzielić tak, iż pracodawca pokrywa 70 procent ceny, a pracownik 30 procent. Buty są wówczas własnością pracownika przemysłowego. Przy wyborze obuwia pracownik przemysłowy powinien skonsultować się z pracodawcą.

20.8. Praca na akord oraz w systemie premiovym

20.8.1. Porozumienie w sprawie pracy na akord

Praca na akord jest dozwolona jedynie wtedy, gdy przemysłowiec osiągnął w tej sprawie porozumienie ze swoimi pracownikami oraz powiadomił o zawartym porozumieniu Związek Zawodowy „Efling” oraz SA.

Pracownicy świadczący pracę na akord nie mogą jednakże otrzymywać niższego wynagrodzenia miesięcznego niż na podstawie postanowień pierwszego rozdziału.

20.8.2. Praca na akord oraz badania pracy

Strony są zgodne co do tego, iż system pracy na akord powinien opierać się na badaniach pracy. Jeżeli praca na akord nie opiera się na badaniach pracy, należy porozumieć się w sprawie minimalnej premii lub minimalnego procentu od wynagrodzenia zasadniczego, który stanowi korzyść płacową dla pracownika.

- 20.8.3. Praca bezpośrednio związana z pracą na akord czasowy
Pracownikom przemysłowym nie będącym częścią zespołu w pracy na akord, lecz pracującym bezpośrednio w związku z pracą na akord czasowy, którzy kontrolują szybkość pracy, przysługuje dodatek do wynagrodzenia, który uwzględnia dodatek premii na danej linii produkcyjnej i natężenie danej pracy.
- 20.8.4. Inne
Pracownicy wykonujący pracę na akord zobowiązani są utrzymywać narzędzia pracy w czystości bez dodatkowego wynagrodzenia. Jeżeli pracownicy zatrudnieni do pracy na akord wykonują inną pracę niż uzgodnioną w specjalnym porozumieniu o pracy na akord, za wykonywaną pracę przysługuje im wynagrodzenie proporcjonalnie do art. 1.1.

20.9. Ustawiczne kształcenie – wykwalifikowani pracownicy przemysłowi

- 20.9.1. Skład komisji mieszanej
Strony umowy muszą wyznaczyć po dwóch przedstawicieli, tj. SGS oraz SA/SI, do organizowania i wprowadzenia specjalnego kierunku kształcenia dla pracowników przemysłowych.

Protokół dotyczący wprowadzenia rozdziału o pracownikach przemysłowych

Niektóre postanowienia układu zbiorowego pracy nie obowiązują pracowników przemysłowych: Art. 2.1. oraz 2.5. o rejestrowaniu czasu pracy, art. 3.4. o dodatkach żywnościowych i specjalnych trasach komunikacyjnych, art. 3.5.1.–3.5.4. o wynagrodzeniu podczas podróży, art. 9.1. o narzędziach oraz art. 9.2.1. 9.2.4. o odzieży ochronnej. [2011]

Deklaracja dotycząca pracy na akord i w systemie premiowym w przetwórstwie mięsnym

Strony są zgodne co do tego, iż należy dołożyć starań w celu pogłębienia wiedzy pracowników przemysłowych w zakresie przetwórstwa mięsnego na temat wyliczeń stanowiących podstawę systemów wynagrodzeń grupowych opartych na wydajności w zakładach przetwórstwa mięsnego. Ponadto mężom zaufania zapewni się specjalne szkolenie w zakresie struktury systemów wynagrodzeń opartych na wydajności.

Strony umowy są zgodne co do przeprowadzenia dokładnego badania organizacji jakichkolwiek dodatków do wynagrodzenia, które przyjęły się w zakładach przetwórstwa mięsnego. Badanie przeprowadzone będzie przez strony we właściwej współpracy z zainteresowanymi przedsiębiorstwami w całym kraju, które zostaną włączone do próbek reprezentujących cały materiał badawczy, oraz ogólnymi organizacjami i związkami zawodowymi będącymi stroną układów zbiorowych pracy pracowników przemysłowych, por. art. 20.11.

Wyszczególnione będą wszelkie dodatki, takie jak premia oparta na wydajności, premia grupowa, stały bonus czy proporcjonalna premia w ramach stawki godzinowej i inne dodatki do wynagrodzenia.

Zbieranie i przetwarzanie informacji zgodnie z powyższym odbędzie się w październiku 2011 r. Wniosek o przekazanie informacji zostanie wystosowany do każdego przedsiębiorstwa w całym kraju. Strony umowy następnie omówią wyniki i przedstawią

przedsiębiorstwom przetwórstwa mięsnego zalety systemów wynagrodzeń opartych na wydajności oraz realizację procesu wdrażania i stosowanie takich systemów. W pracach związanych z formułowaniem, przyjmowaniem i modyfikowaniu systemów premiowych położy się nacisk na odpowiednie konsultacje z pracownikami i mężami zaufania. Pracownikom i przedstawicielom przedsiębiorstw zaleca się zasięgnięcie porady u stron umowy.

Badanie dotyczące wdrażania systemów wynagrodzeń opartych na wydajności zostanie przeprowadzone ponownie w październiku 2013 r. [2011].

Porozumienie

dotyczące pracy na stanowiskach obsługi maszyn

W przypadku pracy i warunków pracy na stanowiskach obsługi maszyn, pracownikowi należy zapewnić możliwość wykorzystywania niezbędnych przerw w drodze zastępstwa przez innego pracownika lub w inny sposób.

Pracodawca zobowiązany jest poinformować pracowników w jasny sposób o ustaleniach dotyczących niniejszych przerw w pracy od maszyn, np. w regulaminie pracy.

Protokół dotyczący pracy w przetwórstwie mięsnym

Strony są zgodne co to tego, iż Zarządowi Państwowej Inspekcji Pracy należy powierzyć opracowanie zasad dotyczących warunków pracy i odzieży ochronnej pracowników zajmujących się rozbiorem, trybowaniem i pakowaniem mięsa, w przypadku gdy temperatura nie może przekraczać 12 stopni Celsjusza zgodnie z przepisami sanitarnymi obowiązującymi od dnia 1 stycznia 1993 r.

21. ROZDZIAŁ XXI

Pracownicy stołówek

21.1. Zakres

Niniejszy rozdział obejmuje kucharzy oraz zwykłych pracowników stołówek .

Kucharz to pracownik pracujący niezależnie od szefa kuchni oraz zarządzający zwykłymi pracownikami stołówki. Kucharz zajmuje się zakupem żywności do stołówek oraz jej odbiorem i przygotowaniem.

Zwykli pracownicy stołówek to pracownicy pracujący pod nadzorem szefa kuchni lub kucharza, a także pracownicy, którzy otrzymują gotowe posiłki, a następnie je podają.

21.2. Warunki wynagrodzenia

21.2.1. Kategorie zaszeregowania pracowników stołówek:

Kategoria zaszeregowania

Zwykli pracownicy	3
Kucharze	6
Kucharze nadzorujący przynajmniej jednym pracownikiem	10

21.2.2. Do stażu pracy w oparciu o doświadczenie zawodowe w tym samym zawodzie lub zawodach zalicza się przerwę w zatrudnieniu, nawet jeżeli wyniosła do trzech lat.

21.2.3. Przy ewaluacji stażu pracy pod kątem wynagrodzenia wiek 22 lat jest równoważny rocznemu zatrudnieniu w zawodzie. Pracownikowi w wieku 27 lat można zaliczyć obowiązki domowe nawet do trzyletniego stażu.

21.2.4. Niniejsze postanowienia płacowe nie obowiązują w przypadku osoby, która nie ukończyła 18. roku życia.

21.2.5. Jeżeli pracownik jest zatrudniony do pracy przez część dnia, przysługuje mu proporcjonalne wynagrodzenie oraz przerwy na kawę w zależności od czasu pracy. Podstawą takiego stałego zatrudnienia jest praca w wymiarze przynajmniej 4 godzin dziennie.

21.2.6. Jeżeli pracownik stołówki zostanie poproszony o zastępstwo kucharza podczas urlopu letniego lub dni chorobowych, należy to uwzględnić w decyzji dotyczącej wysokości wynagrodzenia lub pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

- 21.2.7. Jeżeli od kucharza regularnie wymaga się przygotowania i podania pełnego posiłku dla przynajmniej dwudziestu pięciu osób, przysługuje mu asystent. Oprócz liczby pełnych posiłków w ocenie potrzeby asystenta uwzględnia się różnorodność posiłków oraz specjalne potrzeby, takie jak alergie. Asystent może być zatem dostępny, nawet jeżeli podaje się posiłki dla mniej niż dwudziestu pięciu osób w przypadku konieczności przygotowania osobnych posiłków w ramach specjalnych potrzeb lub alergii. Jeżeli to niemożliwe, pracodawca musi ustalić z kucharzem kwotę dodatku do wynagrodzenia z tytułu dodatkowego obciążenia wynikającego z powyższego.
- 21.2.8. Kucharz odpowiedzialny jest za zakup żywności na stołówkę, jego odbiór i przygotowanie. Jeżeli odbywa się to poza normalnymi godzinami pracy, pracownikowi przysługuje z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie wg stawki zasadniczej lub godzin nadliczbowych w zależności od stosownych przypadków.
- 21.2.9. W przeciwnym razie pracodawca ocenia konieczność obsady stanowisk na podstawie każdorazowej sytuacji, por. protokołów dotyczący oceny obsady stanowisk.

21.3. Czas pracy

- 21.3.1. Praca w podstawowym systemie czasu pracy
Pracę w podstawowym systemie czasu pracy wykonuje się w okresie między godz. 07:00 a 17:00 od poniedziałku do piątku. W przeciwnym razie obowiązuje rozdział II głównego układu zbiorowego pracy.
- 21.3.2. Praca w systemie zmianowym
- 21.3.2.1. Praca zmianowa może obejmować część lub wszystkich pracowników. Zmiany na podstawie grafiku pracy zmianowej nie mogą być dłuższe niż 12 godzin i nie krótsze niż 4 godziny. Przerwy konsumpcyjne, które muszą wynieść 5 min. za każdą przepracowaną godzinę, rozdziela się w drodze porozumienia między pracownikami a kierownictwem. Dodatek zmianowy w godzinach poza pracą w podstawowym systemie czasu pracy wynosi 33 procent w okresie od godz. 17:00 do 24:00 od poniedziałku do piątku, a 45 procent w okresie od godz. 00:00 do 08:00 codziennie, w weekendy czy inne dni wolne od pracy. Za pracę w święta państwowe, Nowy Rok, Wielki Piątek, Niedzielę Wielkanocną, Zielone Świątki, 17 czerwca, Wigilię po godz. 12:00, Boże Narodzenie i Nowy Rok po godz. 12:00 przysługuje 90-procentowy dodatek do stawki za pracę w podstawowym systemie czasu pracy.
- 21.3.2.2. W przypadku gdy zmiany są zazwyczaj organizowane w dni wolne od pracy czy święta państwowe zgodnie z art. 2.3., pracownik nabywa prawo do 12 dni urlopowych w ramach urlopu zimowego na podstawie rocznego okresu zatrudnienia (96 godzin pracy w pełnym wymiarze czasu pracy) w dni wolne od pracy lub święta państwowe zgodnie z art. 2.3., które przypadają od poniedziałku do piątku. Jeżeli zakład pracy jest zamknięty w wyżej wymienione dni lub pracownikowi udzielony został urlop, równoważną liczbę dni odejmuje się od dodatkowych dni wolnych od pracy, z wyjątkiem pracowników mających zaległe dni urlopowe z tytułu pracy zmianowej, do których nabyli prawo.
- 21.3.2.3. Dni urlopowe w ramach urlopu zimowego należy udzielić w okresie od 1 października do 1 maja. Okres naliczania dni urlopowych w ramach urlopu zimowego wynosi od października do października.

- 21.3.2.4. Za porozumieniem właściciela restauracji i pracownika można wypłacić wynagrodzenie zamiast wykorzystania powyższych dni urlopowych – 8 godzin w podstawowym systemie czasu pracy za każdy dzień urlopu w przypadku pełnego wymiaru godzin. Z pracownikami zastępczymi, którzy nabyli prawo do dni urlopowych w ramach urlopu zimowego, należy się rozliczyć w dniu rozwiązania stosunku pracy.
- 21.3.2.5. W miejscach pracy, w których pracownicy zatrudnieni są wg innego systemu godzin pracy niż przewidziane w postanowieniach niniejszego rozdziału, pracownikom stołówki przysługuje taki sam dodatek zmianowy oraz dodatkowe wynagrodzenie za przerwy konsumpcyjne na podstawie godzin pracy, jak innym pracownikom na tym samym obszarze.
- 21.3.3. Przerwy na posiłek i kawę
Pracownikom przysługuje 30-minutowa przerwa na posiłek, której nie zalicza się do godzin pracy.
Jeżeli przerwy na posiłek nie zostały uregulowane, zalicza się je do godzin pracy.
Jeżeli pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy nie zapewniono przerwy na posiłek, jego godziny pracy powinny zostać skrócone o 30 minut lub przysługuje mu wynagrodzenie za 30 minut wg stawki za godziny nadliczbowe.
Długość przerw na kawę w pełnym wymiarze godzin pracy, które zalicza się do godzin pracy, wynosi codziennie w sumie 35 minut.

21.4. Przygotowanie zawodowe

- 21.4.1. Pracę na stołówce zalicza się do wykwalifikowanej pracy. Należy dołożyć starań, aby pracownicy zostali przeszkoleni w jak największym zakresie związanym z danym stanowiskiem. Realizacja powyższego powinna wyglądać m.in. tak, że należy zezwolić na ich tymczasowe przeniesienie na inne stanowiska w celu odbycia przeszkolenia w jak największym zakresie prac wykonywanych w przedsiębiorstwie.
- 21.4.2. Po trzech miesiącach zatrudnienia u tego samego pracodawcy pracownicy powinni mieć możliwość uczestniczenia w kursach organizowanych przez strony umowy dla pracowników stołówek. Kursy mają na celu zwiększenie kompetencji pracowników do wykonywania pracy.
- 21.4.3. Należy dążyć do tego, aby kursy odbywały się w godzinach pracy.

21.5. Odzież robocza

Pracownicy muszą zawsze być czysti i schludni, a w trakcie pracy muszą używać specjalnej odzieży, która nie jest używana do innych celów. Pracodawca zapewnia odzież, która jest jego własnością. Odzież robocza powinna spełniać wymagania inspekcji sanitarnej i innych organów kontrolnych, przepisów ustaw i rozporządzeń dotyczących pracy na stołówkach.

Jeżeli wymagane jest obuwie specjalne, powinno ono być zapewnione przez pracodawcę, które jest jego własnością.

21.6. Tryb zatrudnienia

- 21.6.1. W związku ze sporządzaniem umów o pracę odsyła się do art. 1.14. Umowa o pracę powinna zawierać opis stanowiska pracy określający zadania i zakres obowiązków.
- 21.6.2. Pracownicy zatrudnieni na podstawie niniejszej umowy są zobowiązani na wniosek pracodawcy udowodnić za pomocą zaświadczenia lekarskiego, że spełniają wymagania służby zdrowia oraz przepisów ustawy, jak i rozporządzeń o pracy na stołówkach, pod warunkiem opłacenia przez pracodawcę kosztów z tytułu zaświadczenia i wizyty u lekarza.

Protokół dotyczący oceny obsady stanowisk

Strony umowy są zgodne co do tego, iż zadania wynikające ze stanowiska kucharza mogą się znacznie różnić w zależności od miejsca pracy. Mogą one obejmować zakup i przygotowywanie lekkich posiłków dla niewielkiej liczby osób, aż do pełnych posiłków dla dużej ilości osób, wraz z odnoszeniem, myciem czy sprzątaniem w miejscu pracy. Układ zbiorowy pracy przewiduje pomoc dla kucharza w przypadku gdy musi przygotowywać i podawać pełne posiłki zwykle dla przynajmniej 25 osób. Jeżeli to możliwe, musi dojść do porozumienia w sprawie dodatkowego wynagrodzenia z tytułu dodatkowego obciążenia wynikającego z powyższego.

Jednakże w innych przypadkach zadania kucharza mogą charakteryzować się wykraczającymi poza ogólnie przyjęte obciążenia i zadania kucharza. W takich przypadkach należy w drodze porozumienia między pracodawcą a kucharzem ocenić na podstawie obciążenia, zadań, liczby asystentów i/lub przysługującego wynagrodzenia kwestię obsadzenia stanowisk. Pracodawca zobowiązany jest przeprowadzić taką ocenę tak szybko, jak to możliwe. [2011]

22. ROZDZIAŁ XXII

Praca w usługach sprzątających

22.1. Zakres i definicje

22.1.1.

Zakres

Niniejszy rozdział obejmuje wszelkich pracowników wykonujących pracę w usługach sprzątających w pracy na akord czasowy, pracy płatnej za godzinę, pracy zmianowej czy wg metrów kwadratowych, por.

art. 22.2.: praca na akord czasowy w usługach

sprzątających, art. 22.3.: usługi sprzątające w pracy

płatnej za godzinę,

art. 22.4.: usługi sprzątające w pracy w systemie zmianowym oraz

art. 22.5.: usługi sprzątające wg metrów kwadratowych.

W przypadku powstania sporu dotyczącego kwestii realizacji usług sprzątających lub mierzenia czasu pracy, należy go rozstrzygać na podstawie umowy ramowej w sprawie usług sprzątających (str. 119) oraz porozumienia o rozstrzyganiu sporów, por. załącznik na stronie 116).

22.1.2.

Definicje

22.1.2.1.

Wyznaczenie obszarów sprzątania (zasięg ramion)

Obszar sprzątania wyznacza się od powierzchni podłogi do ewentualnej wysokości wykonywanej pracy człowieka stojącego na podłodze i używającego specjalnych narzędzi.

22.1.2.2.

Regularne sprzątanie

Regularne sprzątanie to praca polegająca na usunięciu brudu z powierzchni zgodnie z zakresem obowiązków (opis stanowiska w przypadku pracy na akord) poniżej zasięgu ramion. W niniejszej pracy należy ewentualnie używać wody, naczyni, urządzeń czy środków czyszczących.

22.1.2.3.

Dodatkowe prace

Dotyczą dorywczych prac nieokreślonych w zakresie obowiązków regularnych usług sprzątających i w zasięgu ramion. Pracownik musi mieć wystarczająco dużo czasu na wykonanie zadania przy użyciu odpowiednich narzędzi i materiałów.

22.1.2.4.

Czyszczenie

Dotyczy czyszczenia powierzchni z zanieczyszczeń, których nie usuwa regularne sprzątanie czy dodatkowe prace, por. art.

22.1.2.2. oraz 22.1.2.3.

22.2. Praca na akord czasowy w usługach sprzątających, rzeczywisty czas

Za pracę na akord czasowy przysługuje wynagrodzenie za szacowaną liczbę godzin, gdzie za rytm pracy przyjmuje się 130 punktów (maksymalnie), pod warunkiem że wydajność określa się zgodnie z przyjętymi podstawowymi zasadami dotyczącymi pracy i badań czasu pracy, por. umowę ramową dotyczącą usług sprzątających na stronie 119.

22.2.1. Pracownikowi należy wydać pisemny opis stanowiska wraz ze schematem częstotliwości sprzątania, który jasno określa przedmiot sprzątania i na co należy zwracać szczególną uwagę. Należy ująć porę, obszar i częstotliwość sprzątania.

22.2.2. Wynagrodzenie

W przypadku rzeczywistego czasu pracy na akord przysługuje wynagrodzenie za pracę płatną za godzinę zgodnie z kategorią zaszerogowania 6 z dodatkiem z tytułu pracy na akord. Dodatek z tytułu pracy na akord wynosi 20 procent, z czego 12 procent wg rytmu pracy wynoszącego 130 punktów oraz 8 procent z tytułu przerw konsumpcyjnych, ponieważ pracownik nie wykorzystuje przerw konsumpcyjnych w godzinach pracy.

Rzeczywisty czas pracy oznacza, że wynagrodzenie za czas wykonywanej pracy opiera się na aktywnych godzinach pracy pracownika, a zatem pracownik nie wykorzystuje przerw konsumpcyjnych w godzinach pracy. W przypadku wykorzystywania przerw konsumpcyjnych zgodnie z art. 2.4.5. nie przysługuje za nie wynagrodzenie. Podstawą rzeczywistego czasu jest wykonywanie pracy do końca uzgodnionych godzin pracy.

22.2.3. Dodatek po godz. 17:00 w dni powszednie i weekendy

Za pracę poza godzinami wg podstawowego systemu czasu pracy przysługuje dodatek:

33-procentowy dodatek za pracę w godz. 17:00–24:00 od poniedziałku do piątku.

45-procentowy dodatek za pracę w godz. 00:00–08:00 codziennie oraz w soboty i niedziele.

22.2.4. Dodatek z tytułu godzin nadliczbowych

W przypadku pracy przekraczającej 40 godzin tygodniowo przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych, por. art. 1.7.1.

22.2.5. Dodatek w święta

Za pracę w Wielki Czwartek, Poniedziałek Wielkanocny, pierwszy dzień lata, 1 maja, Wniebowstąpienie Pańskie, drugi dzień Zielonych Świątków, pierwszy poniedziałek sierpnia oraz drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia przysługuje 80-procentowy dodatek z tytułu godzin nadliczbowych, por. art. 1.7.1.

22.2.6. Dodatek w święta państwowe

Za pracę w Nowy Rok, Wielki Piątek, Niedzielę Wielkanocną, Zielone Świątki, 17 czerwca, Wigilię po godz. 12:00, Boże Narodzenie i Nowy Rok po godz. 12.00 przysługuje dodatek z tytułu świąt państwowych, por. art. 1.7.2.

22.2.7. Czyszczenie

Wraz z wynagrodzeniem na podstawie stawek godzinowych za czyszczenie przysługuje dodatek do stawki godzinowej w wymiarze 45 procent, por. art. 22.2.3.

22.2.8. Minimalne wynagrodzenie

Pracownicy wykonujący pracę na akord czasowy powinni mieć możliwość pracy dwugodzinnej z wykorzystaniem kombinacji obszarów czyszczenia.

Do dnia 31.8.2020 r. obowiązuje, co następuje: Jeżeli dwugodzinna praca składa się z dwóch lub więcej obszarów sprzątnia, czas przemieszczania się między obszarami wlicza się do czasu pracy, a przysługujące wynagrodzenia opiera się na kategorii zaszerogowania 6, jednakże maksymalnie 15 minut za każdorazowy dojazd.

Od dnia 1.9.2020 r. obowiązuje, co następuje: Jeżeli praca na akord czasowy składa się z dwóch lub więcej obszarów sprzątnia, przysługuje wynagrodzenie za każdorazowy 15-minutowy dojazd między obszarami w przypadku pracy na akord czasowy, ponieważ od pracodawcy wymaga się, aby zadania odbywały się w sposób ciągły. Przez ciągłość pracy rozumie się sytuację, w której drugie zadanie wykonywane jest w ciągu 1,5 godziny od pierwszego.

Jeżeli pracownik korzysta z własnego pojazdu samochodowego na wniosek pracodawcy, przysługuje mu wynagrodzenie na podstawie przejechanych kilometrów lub stała kwota w koronach, por. art. 3.4.3., pod warunkiem połączenia zadań.

22.2.9. Opisy stanowisk

22.2.9.1. Opis stanowiska

Pisemny opis stanowiska wyraźnie określa na schemacie obszary czyszczenia, które należy posprzątać oraz na co zwracać szczególną uwagę. W opisie stanowiska należy ująć porę dnia i częstotliwość sprzątnia danego obszaru.

22.2.9.2. Dostępność opisu stanowiska

Opis stanowiska musi znajdować się w miejscu pracy i być dostępny dla pracowników. Opis stanowiska należy bezzwłocznie zaktualizować w przypadku wystąpienia stałej zmiany obszaru czyszczenia lub wymogów czyszczenia. Na wniosek związku zawodowego należy związkowi udostępnić opis stanowiska. Przed rozpoczęciem pracy pracownicy powinni być dobrze poinformowani o miejscu pracy i warunkach pracy oraz przejrzeć opisy stanowisk.

22.3. Usługi sprząające w pracy płatnej za godzinę

22.3.1. Wynagrodzenie

Za usługi sprząające w pracy płatnej za godzinę przysługuje wynagrodzenie zgodnie z kategorią zaszeregowania 6.

22.3.2. Minimalne wynagrodzenie

Minimalne wynagrodzenie za pracę płatną za godzinę przysługuje wynagrodzenie za trzy godziny.

22.3.3. Wynagrodzenie wg stawki godzinowej za usługi sprząające

Za pracę związaną z czyszczeniem przysługuje wynagrodzenie wg stawek za godziny nadliczbowe.

22.4. Usługi sprząające w pracy w systemie zmianowym

22.4.1. Za usługi sprząające z w systemie pracy zmianowej przysługuje wynagrodzenie zgodnie z kategorią zaszeregowania 6.

Jeżeli pracownik został zatrudniony do pracy zmianowej, należy to określić w jego umowie o pracę.

22.4.2. Organizacja pracy zmianowej

Praca zmianowa może odbywać się każdego dnia tygodnia. W przypadku pracy zmianowej wyłącznie przez pięć dni tygodnia w okresie między godz. 17:00–08:00 tydzień pracy wynosi tylko 38 godzin.

Zmiana nie może być dłuższa niż 12 godzin i nie krótsza niż 3 godziny. Pracę na każdej zmianie należy wykonywać w sposób ciągły.

Przez zmiany w niniejszej umowie rozumie się wcześniej ustaloną organizację pracy pracowników. Czas trwania zmiany należy określić w grafiku pracy zmianowej, m.in. początek i koniec zmiany.

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze godzin przysługuje wynagrodzenie wg odpowiedniej stawki godzinowej za pracę przekraczającą jego etat, wg odpowiedniej stawki za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, wg odpowiedniej stawki za godziny nadliczbowe poza godzinami w podstawowym systemie czasu pracy czy w wynikające z umowy dni wolne od pracy oraz wg odpowiedniej stawki za pracę w święta państwowe.

Pełnoetatowemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za pracę wykraczającą poza grafik pracy zmianowej.

Grafik pracy zmianowej

Wprowadzenie zmianowego systemu pracy zgodnie z art. 22.4.2. należy ogłosić z tygodniowym wyprzedzeniem. Zmiany ustala się z reguły na cztery tygodnie na raz i powiadamia się o nich z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem. Grafiki pracy zmianowej powinien zostać wywieszony w łatwo dostępnym dla pracowników miejscu na tydzień przed rozpoczęciem pracy wg grafiku. Przy sporządzaniu grafiku pracy zmianowej należy

dopilnować, aby pracę w godzinach natężenia w miarę możliwości rozdzielić równomiernie między pracowników.

Jednakże w przypadku gdy działalność opiera się w znacznym stopniu na krótkoterminowym zatrudnieniu pracowników, zmiany mogą być ustalane na krótsze okresy, lecz nie krótsze niż dwa tygodnie na raz, pod warunkiem że większość pracowników wyraża zgodę na takie ustalenia.

22.4.3. Dodatek zmianowy

W pracy w systemie zmianowym przysługuje dodatek za część 40 godzin pracy średnio tygodniowo, która przypada poza godzinami pracy w podstawowym systemie czasu pracy:

33-procentowy dodatek za pracę w godz. 17:00–24:00 od poniedziałku do piątku.

45-procentowy dodatek za pracę w godz. 00:00–08:00 codziennie oraz w soboty i niedziele.

55-procentowy dodatek za pracę w godz. 00:00–08:00 codziennie, a także w soboty i niedziele praca odbywająca się w urzędach państwowych, gminnych i organizacjach non-profit.

22.4.4. Dodatek w święta

Za pracę w Wielki Czwartek, Poniedziałek Wielkanocny, pierwszy dzień lata, 1 maja, Wniebowstąpienie Pańskie, drugi dzień Zielonych Świątek, pierwszy poniedziałek sierpnia oraz drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia przysługuje 45-procentowy lub 55-procentowy dodatek, por. art. 22.4.3.

22.4.5. Dodatek w święta państwowe

Za pracę w Nowy Rok, Wielki Piątek, Niedzielę Wielkanocną, Zielone Świątki, 17 czerwca, Wigilię po godz. 12:00, Boże Narodzenie i Nowy Rok po godz. 12:00 przysługuje 90-procentowy dodatek.

22.4.6. Stawka za godziny nadliczbowe

Za pracę powyżej 40 godzin (w przypadku codziennych godzin pracy w godzinach od 17:00 do 08:00 tygodniowy czas pracy wynosi 38 godz.) średnio za pracę w systemie zmianowym w tygodniu przysługuje stawka wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

22.4.7. Urlop zimowy z tytułu pracy w święta

Pracownicy w systemie zmianowym za pracę w święta nabywają prawo do 12 dni urlopowych w ramach urlopu zimowego na podstawie rocznej pracy zgodnie z art.

2.3.1. oraz 2.3.2., które przypadają od poniedziałku do piątku.

Jeżeli zakład pracy jest zamknięty w wyżej wymienione dni lub pracownikowi udzielony został urlop, równoważną liczbę dni odejmuje się od dodatkowych dni wolnych od pracy, z wyjątkiem pracowników mających zaległe dni urlopowe z tytułu pracy zmianowej, do których nabyli prawo. Pracodawca musi zawiadomić pracownika o udzieleniu urlopu zimowego z przynajmniej miesięcznym wyprzedzeniem.

Dni urlopowe w ramach urlopu zimowego należy udzielić w okresie od 1 października do 1 maja. Okres naliczania dni urlopowych w ramach urlopu zimowego wynosi od października do października.

Za porozumieniem przedsiębiorstwa i pracownika można wypłacić wynagrodzenie zamiast wykorzystania powyższych dni urlopowych – 8 godzin w podstawowym systemie czasu pracy za każdy dzień urlopu w przypadku pełnego wymiaru godzin. Z pracownikami zastępczymi, którzy nabyli prawo do dni urlopowych w ramach urlopu zimowego, należy się rozliczyć w dniu rozwiązania stosunku pracy.

22.4.8. Przerwy konsumpcyjne

Przerwy konsumpcyjne, które muszą wynieść 5 minut za każdą przepracowaną godzinę, rozdziela się w drodze porozumienia między pracownikami a kierownictwem.

22.4.9. Wynagrodzenie wg stawki godzinowej za usługi sprząające

Za pracę związaną z czyszczeniem przysługuje wynagrodzenie wg stawek za godziny nadliczbowe.

22.5. Liczba metrów kwadratowych przez 5 dni tygodnia

22.5.1. Wynagrodzenie

1.4. 2019 r.

Sprzątanie podłóg w m² miesięcznie 403

Hale sportowe i pomieszczenia z przyrządami na m² miesięcznie 349

Toalety w m² miesięcznie 454

Podlega takim samym podwyżkom jak kategoria 6 przedział zaszeregowania w okresie obowiązywania umowy. płacowy 3

22.5.2. Podstawą stawek płac według liczby metrów kwadratowych dla usług sprząających jest pięciodniowy tydzień pracy. Za usługi sprząające wg liczby metrów kwadratowych świadczonych w soboty, niedziele, dodatkowe dni wolne i święta przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

22.5.3. Dodatek świąteczny i urlopowy

Wysokość dodatku świątecznego i urlopowego pracowników usług sprząających wg liczby metrów kwadratowych ustala się na podstawie przeliczenia dochodów za godziny wg podstawowego systemu czasu pracy w następujący sposób:

Godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy = roczny dochód x 0,8372

niższa stawka akordowa

22.6. Ogólne postanowienia

22.6.1. Dzielnik

Podstawą jednostki miary usług sprząających jest 21,67 dni roboczych miesięcznie oraz 4,33 tygodnia miesięcznie.

22.6.2. Wezwanie do pracy

W przypadku wezwania specjalnie do pracy usług sprząających przysługuje wynagrodzenie za przynajmniej cztery godziny wg zwykłej stawki oraz przedziału płacowego za staż danego pracownika.

22.6.3. Odzież ochronna

Pracodawca zapewnia pracownikowi sprząającemu wymaganą odzież ochronną, w tym buty i rękawice, ponieważ są one własnością pracodawcy. W przypadku usterek przysługuje specjalny dodatek odzieżowy w wysokości ISK 12,53 za każdą godzinę (na podstawie 1.5.2015 r.)

22.6.4. Prawa pracowników zastępczych w pracach sprząających

A. Po miesiącu ciągłego zatrudnienia, dwa dni urlopu chorobowego .

B. Po skumulowanym okresie pracy (dni – miesiące – lata), nawet jeżeli nieprzepracowanego w sposób ciągły, pracownikom zastępczym w pracy wg stawki godzinowej przysługują podwyżki z tytułu stażu.

22.6.5. Okres oczekiwania

Jeżeli prac sprząających w lokalu nie można rozpocząć w normalnym czasie ze względu na warunki w miejscu pracy lub czas określony w opisie stanowiska, a pracownik nie zostanie o tym powiadomiony przed stawieniem się w miejscu pracy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wg odpowiedniej stawki podczas czasu oczekiwania w miejscu pracy. Pracownik odpowiedzialny jest jak najszybciej przekazać swojemu przełożonemu informacji na temat długości i okoliczności czasu oczekiwania.

22.6.6. Pranie pojedynczych rzeczy

Pracownikom, podejmujących się prania poza miejscem pracy, np. ręczników czy innych podobnych rzeczy, przysługuje wynagrodzenie.

Załącznik do rozdziału 22.2. o pracy na akord czasowy

Praca na akord czasowy w usługach sprząających – procedura rozstrzygania sporów

W przypadku sporu dotyczącego pomiaru czasu pracy w usługach sprząających zgodnie z rozdziałem XXII układu zbiorowego pracy, pracodawca odpowiedzialny jest zagwarantować przestrzeganie następujących procedur :

1. Pracodawca i pracownik powinni wspólnie sprawdzić obszar sprzątania pod kątem następujących czynników, biorąc pod uwagę rytm pracy wynoszący 130 punktów:

- a) czy dostępny jest opis stanowiska i czy spełnia on postanowienia układu zbiorowego pracy? czy opis stanowiska jest zgodny z zadaniami powierzonymi pracownikowi?
- b) czy szacowany czas pracy w opisie stanowiska jest zgodny z uzgodnionymi godzinami pracy pracownika zgodnie z umową o pracę?
- c) czy pracownik postępuje zgodnie z opisem stanowiska?
- d) czy pracownik wykonuje inne zadania nieokreślone w opisie stanowiska?
- e) czy jakość pracy jest zgodna z opisem stanowiska?
- f) czy pracownik posiada wszystkie najodpowiedniejsze narzędzia i materiały do usług sprzątających na danym obszarze?
- g) czy pracownik otrzymał instrukcje użytkowania narzędzi i materiałów?
- h) czy pracownik opanował najodpowiedniejszą metodę pracy na danym obszarze sprzątania?
- i) czy warunki w miejscu pracy są nietypowe, np. z powodu budowy lub innych przejściowych okoliczności, które mogą mieć wpływ na czas pracy?
- j) czy podstawy pomiaru czasu pracy są zgodne z rodzajem lokalu i jego dostępnością?
- k) inne istotne kwestie, takie jak skargi od zleceniodawcy, sezonowe różnice w zabrudzeniu, nieobecności współpracowników prowadzące do zwiększonego poziomu obciążenia pracownika itp.

Pracodawca sporządza notatkę służbową określającą swoje stanowisko i pracownika w sprawie powyższych czynników, a następnie przekazuje kopię pracownikowi. Jeżeli pracodawca i pracownik dojdą do wspólnego wniosku w sprawie niezmienionego pomiaru czasu pracy lub zmiany pomiaru czasu, wniosek ten odnotowuje się w notatce.

Jeżeli pracodawca nie przychylił się do wniosku pracownika ws. negocjacji lub nie przekazał mu notatki w ciągu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku o negocjacje, pracownik może skierować spór do swojego związku zawodowego.

2. Jeżeli postępowanie na podstawie pkt 1 nie doprowadzi do rozstrzygnięcia sporu, pracownik może zażądać uczestnictwa swojego związku zawodowego w rozstrzygnięciu sporu. Postępowanie na podstawie pkt. 1 należy wówczas powtórzyć z udziałem przedstawiciela związku zawodowego. Jeżeli związek zawodowy zdecyduje się na przeprowadzenie pomiaru czasu pracy, pracodawca zobowiązany jest przedstawić schemat obszaru sprzątania z danymi dotyczącymi powierzchni pomieszczeń, opisu stanowisk i innych istotnych danych w zakresie pomiaru czasu pracy. Związek zawodowy przedstawia swój pomiar czasu pracodawcy z przesłankami, na których się opiera.

3. Jeżeli nie dojdzie do porozumienia za pośrednictwem związku zawodowego, związek zawodowy może skierować spór do komisji mieszanej SA i Związku Zawodowego „Efling”. Komisja składa się z jednego przedstawiciela SA, jednego przedstawiciela pracodawcy oraz dwóch ze Związku Zawodowego „Efling”.

Zadaniem komisji jest rozstrzygnięcie sporu między stronami i w tym celu może zażądać wglądu do dokumentów danego pracodawcy i związku zawodowego.

Wspólna decyzja komisji mieszanej jest dla stron wiążąca. Jeżeli komisja nie dojdzie do jednomyślnej decyzji, zwróci się do bezstronnego eksperta posiadającego wiedzę i doświadczenie w pomiarach czasu pracy w usługach sprzątających w celu dokonania pomiaru czasu. Postępowanie polegające na ostatecznym rozstrzygnięciu sprawy wygląda wówczas następująco:

- a) obie strony wyrażą zgodę na powołanie danego eksperta,
- b) ekspert powinien posiadać certyfikowane normy pomiaru czasu pracy, regularnie aktualizowane, za pomocą których można na wniosek dokonać pomiaru czasu pracy w miejscu usług sprzątających,
- c) ekspert dokonuje pomiaru czasu zadania poprzez zarejestrowanie jej wg norm pomiaru czasu zgodnie z dostępnymi danymi, a następnie szacuje czas na dane zadanie,
- d) koszty pomiaru czasu pracy dokonanego przez eksperta w równym stopniu ponoszą dany pracodawca i związek zawodowy, który skierował sprawę do komisji,
- e) w przypadku gdy wynik sprawy zgodnie z lit. c) jest nie do przyjęcia przez jedną ze stron sprawy (tolerancja 5 procent), ta sama strona może zażądać dokonania pomiaru czasu pracy przez tego samego eksperta w miejscu zadania,
- f) koszty pomiaru czasu dokonanego przez eksperta zgodnie z lit. e), ponosi w całości strona, która zleciła taki pomiar.

Protokół dotyczący wydajności w pracy na akord czasowy

Strony umowy są zgodne co do powołania zespołu pracy, którego zadaniem będzie omówienie sposobu określania wydajności w pracy na akord czasowy.

Jego celem jest dokładniejsze wyjaśnienie zasad dotyczących badań pracy i czasu pracy w umowie ramowej dotyczącej usług sprzątających na stronie 119, a ściślej mówiąc, zasady dotyczące pomiaru rytmu pracy, sposobu obliczania czasu usług sprzątających oraz wydajności, jak i udziału pracowników.

Zespół roboczy zakończy prace najpóźniej w maju 2020 r. Negocjator państwowy zwoleje pierwsze zebranie i przewodzi negocjacom między stronami. [2019]

Streszczenie umowy ramowej między VMSÍ a VSÍ, VMS, w imieniu państwa Minister Finansów, oraz Miasta Reykjavík, w zakresie usług sprzątających

1. **Wydajność**

1.1. Rytm pracy

Rytm pracy to zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy zmierzona szybkość pracy.

Standardowa wydajność to średnia wydajność kompetentnych pracowników osiągana w ciągu dnia pracy lub zmiany bez nadmiernego wysiłku, pod warunkiem że znają i stosują określoną metodę pracy oraz są zainteresowani włożeniem pełnego wysiłku w wykonanie pracy.

Na podstawie standardowej oceny oraz skali wydajności powyższą wydajność szacuje się na 100 punktów.

W odniesieniu do innych rytmów pracy odsyła się do definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy, por. załącznik I.

1.2. Obliczanie czasu usług sprzątających.

Przy obliczaniu godzin sprzątnięcia za podstawę mogą służyć jednostki czasu (standardowe godziny). W przypadku gdy jednostki czasu stosuje się do realizacji każdego zadania zgodnie z opisem stanowiska, powinny one być zgodne z określonym rytmem pracy, którego na podstawie porozumienia stron umowy należy stosować, por. art. 4.1. oraz rozdział VI. Instrukcje dotyczące przygotowania i przeprowadzenia badań pracy, por. załącznik I.

1.3. Obliczanie wydajności

Podstawową jednostką w obliczaniu wydajności usług sprzątających są wysprzątane metry kwadratowe podłogi na jednostkę czasu ($m^2/\text{godz.}$). Wlicza się w to pełne wyprzątanie obszaru sprzątnięcia zgodnie z opisem stanowiska.

PRZYKŁAD:

- a. Powierzchnia podłogi wynosi $600 m^2$. Całą powierzchnię sprząta się 3 dni w tygodniu, a czas pracy na każdy z tych 3 dni wynosi Y godzin.

Wydajność tego obszaru wynosi - $600/Y = X m^2$ na godzinę.

- b. Powierzchnia podłogi wynosi $655 m^2$, z czego $450 m^2$ sprząta się 5 dni w tygodniu, natomiast $205 m^2$ sprząta się 3 dni w tygodniu. Całkowity czas obszaru wynosi Y godzin.

Wydajność tego obszaru wynosi - $((450 \times 5) + (205 \times 3))/Y = X m^2$ na godz.

Załącznik I

Tabela 17. Przykłady różnych prędkości pracy wg głównych skal.

Skale				Opis	Porównywalna prędkość chodzenia. ¹³ (km/godz.)
60–80.	75–100	100–133	0–100		
			norma		
0	0	0	0	Praca nie jest wykonywana.	
40	50	6	50	Pracownik jest bardzo powolny i niezdarny, i ma niepewne ruchy; wydaje się na wpół śpiący i obojętny w stosunku do pracy.	3,2
60	75	100	75	Pracuje w sposób ciągły, lecz jest powolny i najwyraźniej nie wykonuje pracy na akord, choć podlega normalnemu nadzorowi pracy. Wszystko wskazuje na to, że pracuje powoli, ale nie traci czasu celowo, gdy jest nadzorowany.	4,8
80	100	133	100 (standardowa prędkość)	Energiczny pracownik dobrze wykonujący pracę, np. zwykły kompetentny pracownik w pracy na akord. Adekwatny Standardowa jakość i dokładność.	6,4
100	125	167	125	Pracuje bardzo szybko. Pewność, zręczność oraz koordynacja ruchów daleko wykraczająca poza pracę pracownika, który przeszedł konwencjonalne szkolenie.	8,0
120	150	200	150	Pracuje niezwykle szybko i z entuzjazmem i skupieniem, co prawdopodobnie nie będzie trwało długo. Doskonałe wyniki w pracy, które osiągają tylko nieliczni pracownicy.	9,6

¹³ Przyjmuje się, że pracownik jest przeciętnego wzrostu i budowy, i porusza się prosto na poziomych, gładkich i równych powierzchniach bez przeszkód oraz bez przenoszenia ciężkich przedmiotów.

Załącznik II

Przy wyliczania czasu, za który przysługuje wynagrodzenie za obszar sprzątnięcia, obliczony na podstawie jednostek czasu (standardowe godziny), przyjmuje się pełne godziny i ułamki godzin z dokładnością do kwadransa. Jeżeli całkowity czas pracy na obszarze sprzątnięcia jest o 5 minut dłuższy niż poprzedni kwadrans, czas pracy zostaje wydłużony, natomiast jeżeli jest krótszy – obniża się do poprzedniego kwadransa.

23. ROZDZIAŁ XXIII

Stróże

23.1. Zakres

- 23.1.1. Rozdział ten obejmuje stróży dziennych i nocnych w przedsiębiorstwach i instytucjach, a także obowiązuje wszelkie prace w zakresie nadzoru.

23.2. Wynagrodzenie oraz dodatki do wynagrodzenia

23.2.1. Wynagrodzenie

Kategoria zaszerogowania

Stróże

4

Przy ewaluacji doświadczenia zawodowego uwzględnia się odpowiednio doświadczenie w innym zawodzie przydatnym w obowiązkach zawodowych stróża.

- 23.2.2. Oprócz swoich ogólnych obowiązków związanych z nadzorem stróże pełnią również nadzór telefoniczny, dokonują odczytów urządzeń mierniczych podczas regularnych patroli i in. W kwestiach pozostałych obowiązków zawodowych obowiązuje porozumienie pracownika z pracodawcą, za które to przysługuje im dodatkowe wynagrodzenie, jeżeli ich zakres tego wymaga.

Stróżom wykonującym indywidualnie swoje obowiązki zawodowe należy w ich pracy w zależności od sytuacji zapewnić urządzenia bezpieczeństwa, przyciski alarmowe, urządzenia nagłośnieniowe czy telefony.

- 23.2.3. Wymiar dodatku zmianowego z tytułu 24-godzinnych zmian we wszystkie dni tygodnia wynosi 33 procent.

Jeżeli zmiany odbywają się wyłącznie w godzinach 16:00–08:00 oraz w soboty i niedziele, przysługuje im dodatek wyrównawczy w wysokości 42 procent za każdą przepracowaną godzinę.

Postanowienia przejściowe:

W dniu wejścia w życie umowy dodatki na mocy niniejszego artykułu nie powodują wzrostu lub zmniejszenia wynagrodzenia osób, którym przysługuje wyższe wynagrodzenie i lepsze warunki płacowe niż przewidziane w niniejszej umowie.

- 23.2.4. Wysokość stawek godzinowych w pracy w podstawowym systemie czasu pracy wylicza się się, dzieląc wysokość wynagrodzenia miesięcznego przez 173,33.

- 23.2.5. Wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych to powiększone wynagrodzenie zasadnicze o 80-procentowy dodatek, tj. 1,0385 procent wynagrodzenia miesięcznego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy.

- 23.2.6. Za zmiany podejmowane przez pracowników oprócz zmian wg grafiku pracy zmianowej, czyli odpowiadające wymiarowi czasu pracy 173,33 godzin miesięcznie, przysługuje wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.
- 23.2.7. Za pracę w święta państwowe przysługuje dodatek z tytułu pracy w święta państwowe.

23.3. Czas pracy a zmiany

- 23.3.1. Stałe wynagrodzenie każdego pełnoetatowego stróża zgodnie z niniejszą umową odpowiada 173,33 godzinom miesięcznie.

Podstawą grafiku pracy zmianowej są zasadniczo powyższe godziny pracy. W żadnym wypadku zmiany nie mogą przekraczać 12 godzin na raz, chyba że za specjalnym porozumieniem z pracownikami. Grafiki pracy zmianowej należy każdorazowo opracować z dwumiesięcznym wyprzedzeniem, który powinien być dostępny z co najmniej ośmiodniowym wyprzedzeniem. Grafiki pracy zmianowej powinien zawierać informacje na temat zmian każdego pracownika, jak również jego stałe godziny pracy w okresie zmianowym. Zmiany w ustaleniach dotyczących regularnych zmian mogą być dokonywane wyłącznie po konsultacji z pracownikami i z przynajmniej ośmiodniowym wyprzedzeniem.

- 23.3.2. Czas posiłku stróża wynosi pół godziny na zmianę i zalicza się do godzin pracy. Ponadto na każdej zmianie przysługuje jedna 15-minutowa przerwa na kawę, a dwie w przypadku zmian 12-godzinnych lub dłuższych. Przerwy na kawę zalicza się do godzin pracy. Przerwy na posiłek i kawę należy wykorzystywać przy każdorazowym uwzględnieniu sytuacji.

- 23.3.3. Praca w święta państwowe obejmuje następujące dni :

1. Nowy Rok.
2. Wielki Piątek .
3. Wielkanoc.
4. Dzień Zielonych Świątek.
5. 17 czerwca.
6. Boże Narodzenie.
7. Wigilia, po godz. 12:00.
8. Nowy Rok po godz. 12:00.

- 23.3.4. W przypadku gdy praca jest wykonywana poza godzinami pracy zgodnie grafikiem pracy zmianowej pracownikowi przysługuje wynagrodzenie z tytułu wezwania do pracy za przynajmniej cztery godziny lub przepracowany czas na zmianie, pod warunkiem że upłynęły przynajmniej dwie godziny od zakończenia zmiany lub do jej rozpoczęcia. W przeciwnym razie stróżowi przysługuje zachowanie wynagrodzenia tak jakby zachowana została ciągłość pracy.

23.4. Dodatkowe dni wolne od pracy

- 23.4.1. Stróżom, którzy przez cały rok pracowali w systemie zmianowym, przysługuje w przypadku pełnego wymiaru czasu pracy 5 dni wolnych (40 godzin pracy) zamiast dni wolnych od pracy, które przepracowali, inne niż niedziele i święta państwowe. W niniejszym kontekście należy liczyć dni robocze od poniedziałku do piątku. W niniejszym przypadku rok należy liczyć począwszy od 1 października.

Dodatkowe dni urlopowe należy przyznać w okresie zimowym oraz w drodze porozumienia między pracodawcą a stróżem.

23.5. Pomieszczenie do spożywania posiłków

- 23.5.1. W zakładzie powinno się znajdować miejsce do spożywania posiłków w kafeterii lub w innym ewentualnym miejscu zakładu. W pomieszczeniu powinny znajdować się wszelkie niezbędne urządzenia, takie jak zastawa stołowa, lodówka czy i kuchenka mikrofalowa. Takie warunki przysługują pracownikom, który korzystają z lepszych warunków płacowych.

23.6. Odzież

- 23.6.1. W przypadku nadzoru zewnętrznego pracownikom należy zapewnić odzież ochronną. W momencie przekazania pracownikowi odzież musi być czysta i nieuszkodzona. Odzież jest własnością pracodawcy.

23.7. Transport

- 23.7.1. ¹⁴ Trasa komunikacyjna na obszarze związkowym Związku Zawodowego „Efling” to teren wyznaczony na podstawie rozkładu jazdy SVR, z wyjątkiem Kjalarnes, oraz rozkładu jazdy autobusów na terenie Kópavogur. Pracownicy muszą stawiać się do pracy we własnym zakresie i na własną rękę w wyżej wymienionych granicach. Kursy autobusów muszą być tak zorganizowane, aby odległość od najbliższego przystanku do miejsca pracy nie była dłuższa niż jest to normalne wg ogólnego rozkładu jazdy autobusów.

23.8. Przygotowanie zawodowe

- 23.8.1. Stali pracownicy powinni przejść przygotowanie zawodowe i kursy, takie jak bezpieczeństwo pożarowe i pierwsza pomoc.

23.9. Stróże zatrudnieni na okres tymczasowy na statkach

- 23.9.1. Stróżom zatrudnionym do pełnienia nadzoru na pokładzie statków w ciągu jednej nocy przysługuje 17 jednostek pracy wg podstawowego systemu czasu pracy za każdą 12-godzinną zmianę w okresie od godz. 20:00–08:00.

Wyliczenie wynagrodzenia (1 tydzień):

$$\begin{aligned} 8 \times 5 \text{ (godziny w podstawowym systemie czasu pracy)} &= 40,0 \\ 4 \times 5 \times 1,8 \text{ (godziny nadliczbowe)} &= 36,0 \\ 12 \times 2 \times 1,8 \text{ (godziny w weekendy)} &= 43,2 \end{aligned}$$

Razem 119,2 jednostki wg podstawowego systemu czasu pracy.

Każda zmiana $119,2 : 7 = 17,0 =$ jednostki pracy wg podstawowego systemu czasu pracy.

¹⁴ Nie dotyczy obszaru związkowego Związku Zawodowego „Efling” na wschód od Hellisheiði, który wcześniej należał do Boðinn.

- 23.9.2. W przypadku 7. zmiany przysługuje 60-procentowy dodatek do wynagrodzenia z tytułu dozoru.
- 23.9.2.1. W przypadku nocnej zmiany w święto państwowe przysługuje 80-procentowy dodatek do wynagrodzenia z tytułu dozoru.

23.10. Porozumienie

Zgodnie ze wspólnym stanowiskiem stron praca stróżów jest jedyna w swoim rodzaju i jako taka jest wrażliwa na spory pracownicze. Poniższe postanowienia obowiązują w przypadku wstrzymania pracy, strajków i zakazów pracy i pozostają w mocy bez względu na wygaśnięcie układu zbiorowego pracy przed rozwiązaniem umowy o pracę lub zgodnie z jego postanowieniami, do czasu zawarcia nowej umowy.

W przypadku wstrzymania pracy, strajków czy zakazów pracy obowiązują przepisy ustawy nr 80/1938 o związkach zawodowych i sporach pracowniczych. Jednakże realizacja wstrzymania pracy powinna przebiegać tak, aby w możliwie największym stopniu unikać zagrożenia bezpieczeństwa przedsiębiorstw i ich wartościowego mienia, które stróżę nadzorują.

W tym celu, w przypadku wstrzymania pracy, związek zawodowy udzieli zainteresowanym przedsiębiorstwom zezwolenia na zatrudnienie siły roboczej potrzebnej do utrzymania minimalnego poziomu bezpieczeństwa.

24. ROZDZIAŁ XXIV

Rozstrzygnięcie sporów

24.1. Spór

- 24.1.1. W przypadku powstania sporu między stronami umowy, pokrzywdzona strona musi złożyć skargę do zarządu drugiej strony. Zarządy analizują kwestie sporne i, jeżeli to możliwe, rozstrzygają sprawę. Jeżeli zarządy obu stron nie dojdą do porozumienia w sprawie ostatecznego rozstrzygnięcia sporu w ciągu dwóch dni od daty wniesienia skargi, sprawę należy niezwłocznie skierować do komisji pojednawczej, w skład której wchodzi jedna osoba wyznaczona przez każdą ze stron, wraz z po jednym zastępcą, oraz jedna osoba wyznaczona przez dyrektora Sądu Okręgowego w Reykjavíku. Powyższe osoby usiłują wspólnie rozstrzygnąć sprawy sporne. Komisja musi zakończyć prace w ciągu dwóch dni od daty powołania trzeciej osoby.
- 24.1.2. W przypadku sporów dotyczących płac i warunków pracy lub jakiegokolwiek podobnego sporu między robotnikami a pracodawcami, który może powstać w okresie obowiązywania umowy, każda ze stron niniejszej umowy może skierować sprawę do rozpatrzenia przez ogólną organizację przed podjęciem kroków związkowych lub sądowych.

25. ROZDZIAŁ XXV

Warunki umowy

25.1. Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy

Specjalna Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy powinna niezwłocznie rozpocząć prace. W skład Komisji wchodzi trzech przedstawicieli wyznaczonych przez SA oraz trzech wyznaczonych wspólnie przez komisje negocjacyjne związków zawodowych będących członkami układów zbiorowych pracy z dnia 3 kwietnia 2019 r.

Zadaniem komisji jest ocena warunków układu zbiorowego pracy i jego postanowień dotyczących wzrostu gospodarczego oraz podwyżek stawek.

25.2. Warunki umowy

Głównym celem niniejszego układu zbiorowego pracy jest promowanie zwiększonej siły nabywczej i niższych stóp procentowych na stałe. Porozumienie opiera się na głównych założeniach, że siła nabywcza płac będzie rosła w okresie obowiązywania umowy zgodnie z celami umowy dotyczącymi podwyższenia płacy minimalnej; że stopy procentowe będą spadać; a deklaracja rządu wydana w związku z układem zbiorowym pracy będzie w pełni zrealizowana. Na podstawie wspólnego porozumienia stron umowa stworzy warunki do znacznego obniżenia stóp procentowych.

Warunki umowy są następujące:

1. Siła nabywcza płac wzrośnie w okresie obowiązywania umowy zgodnie ze wskaźnikiem płac Głównego Urzędu Statystycznego w Islandii.
2. Stopy procentowe znacząco spadną do czasu aktualizacji umowy we wrześniu 2020 roku i pozostaną na niskim poziomie przez cały okres obowiązywania umowy.
3. Władze rządowe dotrzymają obietnic zgodnie z deklaracjami Rządu „Wsparcie Rządu dla umów dotyczących warunków płacowych” oraz „Deklaracja Rządu dotycząca działań mających na celu zmniejszenie znaczenia indeksacji” wydanych w związku z niniejszym układem zbiorowym pracy.

Ocena założeń

Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy dokona oceny, czy spełnione zostały następujące warunki:

We wrześniu 2020 roku komisja dokona oceny, czy założenie dotyczące siły nabywczej płac zgodnie z pkt 1, odsetki zgodnie z pkt 2 oraz czy decyzje władz państwowych, zmiany ustaw i finansowanie obiecywane w deklaracjach Rządu zgodnie z pkt 3 zostały zrealizowane.

Do końca września 2020 roku komisja ogłosi, czy powyższe kryteria zostały spełnione.

We wrześniu 2021 roku komisja dokona oceny, czy założenie dotyczące siły nabywczej płac zgodnie z pkt 1, odsetki zgodnie z pkt 2 oraz czy decyzje władz państwowych, zmiany ustaw i finansowanie obiecywane w deklaracjach Rządu zgodnie z pkt 3 zostały zrealizowane. Do końca września 2021 roku komisja ogłosi, czy powyższe kryteria zostały spełnione.

Postępowanie na wypadek bezskuteczności warunków umowy

W przypadku niespełnienia któregokolwiek z powyższych warunków należy zwołać wspólne posiedzenie komisji negocjacyjnych stron oraz Zarządu SA, którzy dołożą wszelkich starań mających na celu osiągnięcie celów umowy oraz osiągnięcie porozumienia na temat dążenia do tego, aby umowa pozostała w mocy.

W przypadku niemożności osiągnięcia porozumienia w sprawie postępowania na wypadek bezskuteczności warunków umowy, strona przeciwna temu, aby umowa pozostała w mocy, musi o tym zawiadomić zgodnie z poniższym:

W związku z aktualizacją we wrześniu 2020 r. Przed godz. 16:00 dnia 30 września 2020 r., umowa wygasa wówczas 1 października 2020 r.

W związku z aktualizacją we wrześniu 2021 r. Przed godz. 16:00 dnia 30 września 2021 r., umowa wygasa wówczas 1 października 2021 r.

25.3. Gwarancja wynagrodzenia w związku z trendami płacowymi

W latach 2020–2022 corocznie wylicza się wzrost stawki płacy w związku z trendami płacowymi, przy spełnieniu określonych warunków.

Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy przeanalizuje przesłanki do wypłaty podwyżki stawki płacy w oparciu o trendy płacowe. Komisja zobowiązana jest porównać trendy płacowe na podstawie wskaźnika płac Głównego Urzędu Statystycznego w Islandii dla ogólnego rynku pracy (skorygowanego metodą według propozycji dr. Kim Ziechang opisanego w jego sprawozdaniu z dnia 5 listopada 2018 r.) z proporcjonalną zmianą najwyższej aktywnej kategorii zaszeregowania SGS (kategoria zaszeregowania 17 po 5 latach). Okresem referencyjnym porównania jest grudzień każdego roku w okresie obowiązywania umowy, a po raz pierwszy od grudnia 2019 do grudnia 2020 roku. Wyniki będą dostępne w marcu każdego roku.

Jeżeli w wynikach powyższego wskaźnik płac wzrośnie bardziej niż stawka referencyjna w okresie referencyjnym, komisja podejmie decyzję o określonej kwocie w ISK, o którą wzrosną wszystkie stawki płac wynikające z układów zbiorowych pracy obu stron. Niniejsza kwota, którą wylicza się w koronach, stanowi proporcjonalną część nadwyżki wzrostu wyżej wymienionej stawki płac. Od 1 maja do stawki płac zostanie doliczona kwota podwyżki.

26. ROZDZIAŁ XXVI

Okres obowiązywania, okres wypowiedzenia i in.

26.1. Wpływ umowy na warunki zatrudnienia

- 26.1.1. Strony są zgodne co do tego, iż niniejsza umowa wraz z załączonymi oświadczeniami całkowicie zastępuje poprzednio obowiązujące umowy o warunkach płacowych i zawodowych.
- 26.1.2. Umowa nie ma zatem wpływu na wzrost płac i warunków zatrudnienia osób, którym przysługują płace i warunki zatrudnienia lepsze niż przewidziane w niniejszej umowie, ponad ogólne podwyżki wynagrodzeń zgodnie z rozdziałem I niniejszej umowy.

26.2. Okres obowiązywania

Niniejsza umowa obowiązuje od 1 kwietnia 2019 r. do 1 listopada 2022 r., po czym wygasa bez specjalnego wypowiedzenia.

Reykjavík, dnia 3 kwietnia 2019 r.

Protokoły, deklaracje, porozumienia oraz załączniki

Protokół dotyczący usług tłumaczeń ustnych

W związku ze wzrostem liczby pracowników zagranicznych na islandzkim rynku pracy, strony umowy będą współpracować w celu określenia zapotrzebowania na usługi tłumaczeniowe oraz w stosownych przypadkach opracowania instrukcji dla przedsiębiorstw w niniejszym zakresie. [2019]

Protokół dotyczący ochrony pracowników pełniących funkcję męża zaufania związków zawodowych

Zgodnie z porozumieniem stron umowy pracownicy wykonujący obowiązki męża zaufania na rzecz związku zawodowego, zasiadając w zarządzie, komisji negocjacyjnej czy radzie ds. poufności, oraz pozostający w kontakcie z pracodawcą w związku ze swoimi obowiązkami męża zaufania, nie mogą z tego tytułu ponosić strat, por. art. 4 ustawy o związkach zawodowych i sporach pracowniczych nr 80/1938. [2019]

Protokół dotyczący najmu lokalu mieszkalnego w związku z umową o pracę

W kwestiach zapewnienia pracownikowi przez pracodawcę odpłatnie lokalu mieszkalnego w związku z zatrudnieniem obowiązują przepisy ustawy o najmie lokali mieszkalnych nr 36/1994 oraz treść umów najmu.

Umowa najmu zgodnie z ustawą o najmie lokali mieszkalnych musi mieć formę pisemną i spełniać wymagania rozdziału II ustawy o najmie lokali mieszkalnych, w tym wysokość czynszu, czy jest to umowa na czas określony czy nieokreślony oraz jakie usługi związane z lokalem mieszkalnym są wliczone w czynsz.

W niniejszej kwestii należy uwzględnić to, aby pracownicy nie płacili wyższej stawki czynszu niż normalnie obowiązującej oraz aby kwota czynszu była dla obu stron uczciwa i niewygórowana. Przy ocenie, czy kwota najmu jest uczciwa i niewygórowana, należy uwzględnić m.in. powierzchnię, lokalizację, stan lokalu mieszkalnego oraz cenę najmu na podstawie zarejestrowanych umów najmu w tym samym rejonie.

Lokal mieszkalny przeznaczony jest do zamieszkania i musi spełniać wymogi dotyczące warunków i higieny.

W przypadku porozumienia, że pracownik zwolniony jest z obowiązku uiszczania czynszu za lokal mieszkalny, warunki płacowe pracownika nie mogą być mimo to gorsze niż minimalne wynagrodzenie określone w układzie zbiorowym pracy zgodnie z art. 1 ustawy nr 55/1980.

Niniejsze postanowienia obowiązują, gdy pracownik pozostaje na liście płac danego pracodawcy. [2019]

Protokół dotyczący oceny kompetencji

Między stronami doszło do porozumienia co do znaczenia miejsca pracy jako miejsca nauki. To, co jeszcze bardziej zwiększa znaczenie miejsca pracy, to rozwój i przewidywalne wyzwania wiążące się z pracą w nadchodzących latach, a m.in. czwarta rewolucja przemysłowa. Przemysł i pracownicy muszą być w stanie wspólnie sprostać tym zmianom, umacniając w ten sposób konkurencyjność naszego kraju i stabilność społeczną. Ocena kompetencji, doświadczenia i nieformalnej wiedzy, którą pracownik nabywa w miejscu pracy, jest zdecydowanie w interesie pracownika, ponieważ może ona wzmocnić pozycję osób pracujących na rynku pracy, grup zawodowych, przedsiębiorstw i ogólnie całego narodu pod względem poziomu wiedzy i rozwoju.

Ponieważ podstawowym warunkiem osiągnięcia powyższych celów jest ukierunkowany rozwój i opracowanie oceny kompetencji, strony są zgodne co do położenia dużego nacisku na rozwój oceny kompetencji w okresie obowiązywania umowy. Dotyczy to oceny kompetencji w porównaniu z wykonywaną pracą oraz oceny kompetencji w porównaniu z edukacją w formalnym systemie oświaty.

Ocena kompetencji może stanowić zachętę dla osób na rynku pracy w różnych zawodach do osobistego rozwoju zawodowego w pracy, ukończenia kierunków w systemie szkolnictwa oraz dalszego rozwoju dalszych kompetencji [2019].

Protokół dotyczący systemu płac

Zgodnie z porozumieniem strony będą dążyć do wdrożenia nowego systemu płac w ramach układu zbiorowego pracy. Jej głównym celem jest obiektywne i elastyczne określenie płac w przedsiębiorstwach. System płac będzie opcją, którą zakłady pracy będą mogły opracować, z zastosowaniem dopuszczalnego odstępstwa na podstawie rozdziału V układów zbiorowych pracy. Postanowienia rozdziału V stosuje się we wszystkich przypadkach w kwestiach przyjęcia nowego systemu płac w przedsiębiorstwach. Zainteresowany związek zawodowy, lub związki zawodowe, w przypadku gdy więcej niż jeden jest stroną porozumienia, muszą dopilnować, aby uzgodnione odstępstwa oraz związane z nimi wynagrodzenie w ogólnej ocenie były zgodne z przepisami ustawy oraz postanowieniami układów zbiorowych pracy dotyczącymi płacy minimalnej, por. odpowiednie postanowienia w rozdziale V.

1. Podstawy

Strony umowy są zgodne, że sprawne prowadzenie działalności gospodarczej jest warunkiem dobrego wynagrodzenia pracowników i umiarkowanych godzin pracy. Ciągłe udoskonalenia przyczyniające się do wzrostu produktywności i efektywności zapewniają odpowiednie funkcjonowanie i konkurencyjność przedsiębiorstw. Jednym z aspektów konkurencyjności jest powiązanie ustalania płac przez przedsiębiorstwa z wymiernymi czynnikami osiągnięć w systemie płac opracowanym we współpracy między stronami układów zbiorowych pracy.

2. Cele

Celem nowego systemu płac jest obiektywna klasyfikacja zawodów, zwiększenie liczby czynników uwzględnianych przy ustalaniu płacy na danych stanowiskach oraz opracowanie jasnych kryteriów ustalania płac i trendów płacowych dla poszczególnych pracowników. Dzięki nowemu systemowi płac pracownicy i pracodawcy dostaną do ręki jakże ważne narzędzie, które przyczyni się do wzrostu poziomu szkolenia i rozwoju zawodowego, przejrzystości oraz satysfakcji zawodowej. Jednocześnie pojawią się bardziej zrozumiałe formy zachęty dla pracowników do rozwoju zawodowego.

Pomyślne opracowanie i wdrożenie nowego systemu płac może przyczynić się do zwiększenia kształcenia i rozwoju zawodowego oraz przejrzystości w określaniu płac. Oznacza to, że

konieczne jest dokładne zdefiniowanie sposobu, w jaki ewaluacja zatrudnienia, ról, umiejętności, odpowiedzialności i wyników stanowi podstawę do ustalania płac i zwiększania korzyści dla pracowników i przedsiębiorstw.

W ustawie o równym statusie i równouprawnieniu kobiet i mężczyzn nr 10/2008 od przedsiębiorstw zatrudniających 25 lub więcej pracowników wymaga się, aby system płac i system ustalania płac oparte były na obiektywnych i przejrzystych kryteriach. Przedsiębiorstwa zobowiązane są na podstawie przepisów ustawy do wdrożenia w latach 2019–2022 standardu równych płac, co ma właśnie ułatwić wdrożenie nowego systemu płac. Wskazane jest, aby mniejsze przedsiębiorstwa opierały swoje systemy płac na podobnych kryteriach.

3. Projekt

Projekt polega na opracowaniu prostego i przystępnego systemu płac opierającego się na kilku jasnych elementach, który mógłby być stosowany przez przedsiębiorstwa różnej wielkości i typu. System płac musi odzwierciedlać zróżnicowane potrzeby przedsiębiorstw, tak aby można było opierać się na odpowiednich kryteriach. System płac nie zawiera zatem ostatecznej definicji kryteriów ani wagi poszczególnych czynników, ale raczej ramy, które pracownicy i kierownicy mogą wspólnie opracować i dostosować do potrzeb każdego miejsca pracy zgodnie z zezwoleniami zawartym w układach zbiorowych pracy.

Celem nowego systemu płac jest stworzenie większej podpory i równowagi w innym rozwoju na rynku pracy oraz w związku z systemem edukacji. Dotyczy to m.in. oceny kompetencji w stosunku do pracy oraz wprowadzenia certyfikacji równych płac. W trakcie dalszego rozwoju systemu płac oraz opracowywania definicji kryteriów należy uwzględnić Islandzką Ramę Kwalifikacji. Punktem wyjścia jest stworzenie podstaw do ustalania płac w oparciu o charakter pracy i kwalifikacje pracownika, niezależnie od tytułu służbowego, który nie będzie ujęty w niniejszym systemie.

System opiera się na pięciu głównych czynnikach, które zawierają bardziej szczegółowe kryteria. Są to zarówno czynniki zawodowe, jak i indywidualne. Niniejsze czynniki i zawarte w nich kryteria stanowią podstawę ustalania płac, czynników i kryteriów płac w każdym poszczególnym czynniku. Kategorie i przykłady możliwych przedziałów płacowych w każdej kategorii są następujące:

Czynniki zawodowe

- *Rola*. Kryteria w niniejszym czynniku to np. charakter pracy i stanowisko w miejscu pracy, zarządzanie projektami, nadzór nad szkoleniami i przyjmowaniem nowych pracowników.
- *Odpowiedzialność*. Odpowiedzialność za projekty, ludzi, maszyny, urządzenia itp.
- *Samodzielność*. Wymóg samodzielności w pracy, która może dotyczyć pracy jako całości lub poszczególnych jej elementów.

Czynniki indywidualne

- *Doświadczenie i wiedza*. Dodatkowa wiedza, doświadczenie i szkolenia przydatne w pracy. Ogólne kompetencje, takie jak komunikatywność, inicjatywa i elastyczność.
- *Ogólne kompetencje*. Komunikatywność, inicjatywa, elastyczność itp.

4. Program realizacji

Po wejściu niniejszego układu zbiorowego pracy w życie, rozpoczną się wspólne prace stron umowy nad rozwojem nowego systemu płac.

Strony powołają zespół roboczy złożony z trzech przedstawicieli związków zawodowych, tj. po jednym z każdego ze związków SGS, VR i związków zawodowych pracowników przemysłowych, oraz trzech przedstawicieli Związku Przedsiębiorców i Pracodawców. Zespół roboczy będzie odpowiadał za terminowe wdrożenie i zakończenie projektu. W zakres jego pracy wejdzie m.in. zezwolenie na tymczasowe zatrudnienie eksperta.

Praca zespołu będzie polegać na wdrożeniu czynników i kryteriów tworzących nowy system płac z uwzględnieniem podstawy określonej powyżej. Praca polegać będzie między innymi na opracowaniu bardziej szczegółowego opisu kryteriów i ich bezpośredniego związku z ustalaniem płac.

Po zakończeniu prac nad rozwojem systemu płac rozpocznie się druga faza polegająca na przygotowaniu materiałów promocyjnych i prezentacji [2019].

Protokół dotyczący elastycznego rozwiązania umowy o pracę

Strony umowy są zgodne co do znaczenia posiadania przez pracowników możliwości pewnej elastyczności w kwestii przejścia na emeryturę ze względu na wiek. Potrzeby ludzi i ich sytuacja na rynku pracy różnią się od siebie, a wraz z wydłużaniem się średniej długości życia i poprawą stanu zdrowia powszechne jest utrzymywanie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i chęć uczestnictwa w rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego. Elastyczność w kwestii przejścia na emeryturę może polegać na zmniejszeniu etatu w ostatnich latach życia zawodowego, a także zezwoleniu na kontynuację pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego dla osób posiadających pełną zdolność do pracy i pragnących pozostać aktywnymi na rynku pracy. Należy uwzględnić sytuację każdej osoby.

Elastyczny wiek emerytalny był przedmiotem dyskusji w komisji mającej za zadanie nowelizację ustawy o ubezpieczeniach społecznych, której członkami są przedstawiciele rynku pracy. Komisja jest zgodna, że przepisy ustawy powinny sprzyjać większej elastyczności indywidualnej i w związku z tym debatowała między innymi nad stopniowym podnoszeniem wieku emerytalnego do 70 lat i umożliwieniem odroczenia pobierania świadczeń emerytalnych do 80. roku życia, zamiast do 72. roku życia zgodnie z obecnymi przepisami, w zamian za podwyższenie miesięcznej kwoty świadczenia emerytalnego.

W ostatnich dziesięcioleciach przewidywana długość życia wzrosła wraz ze wzrostem średniej długości życia na całym świecie. Coraz więcej ludzi żyje dłużej i jest zdrowszych w swojej starości. Niniejsza zmiana wymaga ponownej oceny wieku emerytalnego. Właśnie z powyższych powodów większość naszych krajów sąsiedzkich podniosła wiek emerytalny. [2015]

Ludzie coraz bardziej rozumieją, że wartość pracy dla dobrego samopoczucia psychicznego i fizycznego jest niewątpliwa. Istotny jest wzrost wydajności pracy starszych pracowników przy zmniejszającym się naturalnym wzrostem pracowników na rynku pracy ze względu na zmieniającą się strukturę wiekową. [2015]

Protokół dotyczący negocjacji w sprawie organizacji czasu pracy

Strony układu zbiorowego dążą do zmiany definicji czasu pracy, zbliżając się w ten sposób do najbardziej powszechnej w krajach nordyckich organizacji czasu pracy. Głównym celem zmian jest promowanie przyjaznego rodzinie rynku pracy z krótszym łącznym czasem pracy, co może również pociągać za sobą racjonalizację i uproszczenie systemów płacowych na całym rynku pracy.

Dyskusje na temat zmiany przepisów dotyczących czasu pracy w układach zbiorowych pracy dotyczących wynagrodzeń będą dotyczyły między innymi wprowadzenia „aktywnego czasu pracy” oraz przeglądu okresów szczytu i dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy poza podstawowym systemem czasu pracy.

Dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy poza określonym okresem w ramach podstawowego systemu czasu pracy jest wyższe w Islandii niż ogólnie przyjęte w krajach skandynawskich, co skutkuje między innymi tym, że wynagrodzenie zasadnicze stanowi mniejszą część wynagrodzenia brutto.

Głównym celem zmian będzie zwiększenie części wynagrodzenia zasadniczego w wynagrodzeniu brutto oraz zachęcenie zakładów pracy do dyskusji na temat lepszej organizacji godzin pracy i zwiększenia wydajności. Zbliży to islandzki rynek pracy do rozwiązań znanych w wielu krajach skandynawskich. Lepsza organizacja może również przyczynić się do skrócenia godzin pracy, a co za tym idzie, do rynku pracy przyjaźniejszego życiu rodzinnemu. Zmiany w tym zakresie poprawią pozycję Islandii w zestawieniu międzynarodowym, zarówno pod względem godzin pracy, jak i wynagrodzenia podstawowego, a tym samym mogą wzmocnić pozycję Islandii w konkurencyjności dotyczącej pracowników.

Wbrew zmianom godzin pracy, stawki płac układów zbiorowych pracy rosną, a poza tym płaca minimalna w poszczególnych zawodach może ulec zmianie, jeżeli konieczne będzie w szczególności zajęcie się skutkami zmieniających się dodatków do wynagrodzenia. Jednakże gwarantowany minimalny dochód nie wzrośnie.

Strony porozumienia powołają przed końcem czerwca 2015 r. zespoły robocze do prac nad przygotowaniem zmian postanowień dotyczących czasu pracy w układach zbiorowych pracy. W sprawie organizacji negocjacji sporządzony zostanie szczegółowy plan negocjacji, por. art. 23 ustawy o związkach zawodowych i sporach pracowniczych. Porozumienie powinno być przedstawione w październiku 2016 r., a następnie poddane pod głosowanie w listopadzie 2016 r. Zmiany w godzinach pracy i związane z tym zmiany płac wejdą zatem w życie z dniem 1 maja 2017 r. Od samego początku prac strony będą poszukiwały wsparcia od negocjatora rządowego w kwestii nadzorowania pracom zespołu.

Negocjacje na temat głosowania odbędą się oddzielnie, lecz zakłada się, że do wejścia w życie umowy potrzebna będzie zwykła większość. [2015]

Protokół dotyczący ewaluacji wykształcenia pod kątem wynagrodzenia

Strony umowy będą pracować nad ewaluacją wykształcenia i oceną kompetencji pod kątem wynagrodzenia w dwóch etapach w oparciu o analizy kompetencji zawodowych. Zostanie sporządzony plan analizy zawodów z udziałem obu stron w porozumieniu z Centrum Szkolenia Zawodowego, zgodnie z którym kompetencje zawodowe zostaną uwzględnione w programie nauczania.

Komisja stron umowy składająca się z trzech przedstawicieli ASÍ oraz trzech z SA rozpocznie swoje prace najpóźniej jesienią 2015 roku. Prace będą kontynuowane na podstawie propozycji sformułowanych przez strony umowy w okresie poprzedzającym układy zbiorowe pracy. Zakłada się, iż

organizowanie kursów oraz przeprowadzanie oceny kompetencji zaczną funkcjonować na podstawie niniejszych prac jesienią 2016 roku.

Przed 1 października 2016 roku zostanie sprecyzowany system, wg którego pracownikowi przysługiwać będzie wynagrodzenie w związku z kompetencjami zawodowymi, które zostały mu uznane na podstawie oceny. [2015]

Protokół dotyczący ciągłości zatrudnienia oraz nabytych praw

Przez „ciągłość zatrudnienia” wg układów zbiorowych pracy rozumie się pozostawanie pracownika w ciągłym stosunku pracy bez względu na to, czy był tymczasowo usunięty z listy płac. Jednakże okresu bez zachowania wynagrodzenia nie zalicza się do okresu zatrudnienia przy nabywaniu praw, chyba że przepisy ustawy lub postanowienia układów zbiorowych pracy stanowią inaczej, por. np. ustawy o urlopie rodzicielski. [2015]

Protokół dotyczący uszkodzenia uzębienia w wypadkach przy pracy

Strony będą wspólnie zabiegać z zakładami ubezpieczeń o zmianę warunków ubezpieczenia wypadkowego pracowników w taki sposób, aby niezbędne koszty z tytułu złamanego zęba spowodowanego wypadkiem przy pracy zostały zrekompensowane, a udział w pozostałej kwocie kosztów był regulowany na podstawie ustawy o ubezpieczeniach społecznych. W pozostałym zakresie zastrzeżenia regulują przepisy ustawy o ubezpieczeniach społecznych oraz warunki zakładów ubezpieczeń. [2015]

Protokół dotyczący kontroli procedur wypowiedzenia

W okresie obowiązywania umowy strony uzgodnią pytania, które należy zadać członkom związków zawodowych oraz przedsiębiorstwom członkowskim SA w ankietach przeprowadzanych przez same strony, które będą miały na celu zbadanie ogólnej praktyki i znajomości postanowień układów zbiorowych pracy dotyczących zwolnień (forma, terminy, rozmowy). [2015]

Protokół dotyczący aktualizacji dni urlopowych

W okresie obowiązywania umowy strony będą dążyć wspólnie z Rządem do aktualizacji prawa urlopowego w celu jasnego określenia praw i obowiązków stron. [2015]

Deklaracja dotycząca funduszy emerytalnych

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Islandzka Konfederacja Związkowa są zgodne co do kontynuacji pracy mającej na celu wyrównanie przysługujących emerytur na podstawie przeprowadzonych prac

przez wspólną komisję reprezentującą cały rynek pracy. Niniejsze prace zostały opóźnione między innymi dlatego, że Rząd i funkcjonariusze publiczni nie osiągnęli porozumienia w sprawie problemów publicznego systemu emerytalnego w przeszłości, a zatem nie ma podstaw do zakończenia negocjacji między stronami na podstawie ich deklaracji z dnia 5 maja 2011 roku. Strony co zgodne, że treść deklaracji pozostaje aktualna i że będą prowadzone prace nad jej postępem w okresie obowiązywania umowy. [2015]

Protokół dotyczący kształcenia zawodowego

Strony są zgodne co do przeprowadzenia wspólnej kontroli obecnych ustaleń w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w celu:

- a. zwiększenia znaczenia ukończonych programów edukacyjnych zaliczanych do punktów lub uznanych umiejętności na rynku pracy,
- b. promowania ściślejszej współpracy między funduszami z korzyścią dla przedsiębiorstw i osób fizycznych oraz stworzenia dla nich wspólnego portalu,
- c. podejmowania wysiłków pod kątem promowania funduszy i płynących z nich korzyści,
- d. omawiania sposobu, w jaki część podwyżki uzgodnionej w niniejszej umowie może być przeznaczona na osiągnięcie celów określonych w lit. b i c.

Audyt zostanie zakończony do dnia 1 maja 2014 roku. [2014]

Protokół dotyczący pisemnego poświadczenia zatrudnienia

Strony są zgodne co do pewnych nieścisłości w sprawie sporządzania pisemnych umów o pracę czy umów potwierdzonych pisemnie zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy o umowach o pracę i porozumieniach o warunkach zatrudnienia. Strony umowy będą prowadzić prace w okresie obowiązywania umowy nad przedstawieniem obowiązków pracodawców i praw pracobiorców zgodnie z niniejszymi postanowieniami. Przed końcem 2015 roku strony przeprowadzą audyt realizacji i funkcjonowania postanowienia oraz dokonają jego aktualizacji w świetle wyników audytu. W kwestii nowych postanowień o karach należy uwzględnić uwagi Urzędu Nadzoru EFTA (ESA). Jeżeli w opinii Urzędu Nadzoru EFTA postanowienie okaże się niezadowolające, strony umowy w ramach odpowiedzi na uwagi bezzwłocznie podejmą negocjacje. [2014]

Deklaracja dotycząca funduszy emerytalnych

Strony umowy są zgodne co do kontynuacji prac nad ujednoczeniem praw emerytalnych na rynku pracy. Niniejsza deklaracja ma na celu ułatwienie porozumienia w zakresie głównych aspektów spraw emerytalnych. Głównym celem jest, aby działalność wszystkich funduszy emerytalnych opierała się na trwałych podwalinach oraz rozwój uprawnień emerytalnych zgodnie z potrzebami w zakresie zadowolających świadczeń emerytalnych. Na szczęblu stron umowy prowadzone będą prace w oparciu o konieczność zwiększenia składek na fundusze emerytalne na otwartym rynku pracy z 12 procent do 15,5 procent w latach 2014–2020.

W negocjacjach stron umowy omówiony zostanie sposób realizacji podwyżek składek, w tym stopniowy podział oraz podział składek na część pracodawców i część pracowników na podstawie ujednoczenia dla całego rynku pracy. Uwzględnione zostaną różne systemy płac, np. na statkach rybackich.

Strony umowy będą dążyć do tego, aby wyniki niniejszych prac były dostępne do końca 2012 roku, tak aby na początku 2013 roku zostały przedyskutowane pod kątem aktualizacji układów zbiorowych pracy. Niniejsza deklaracja zawiera mandat dla Zarządu Związku Przedsiębiorców i Pracodawców oraz komisji negocjacyjnej stowarzyszeń członkowskich ASI do sfinalizowania procesu opracowania podwyżki składek, które mogłyby wejść w życie w 2014 roku. [2011]

Protokół dotyczący ogólnych podwyżek płac

Uzgodniona ogólna podwyżka płac w układach zbiorowych pracy organizacji członkowskich ASI i SA odnosi się do minimalnego wzrostu regularnego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu, w którym podwyżka na mocy układu zbiorowego pracy ma zostać wprowadzona, niezależnie od wynagrodzenia danego pracownika.

Niedozwolone jest zmniejszanie lub znoszenie wyższego wynagrodzenia poprzez niewypłacanie ogólnych podwyżek płac. Wyższe wynagrodzenia mogą być zatem zmniejszone lub zniesione tylko wtedy, gdy będą przestrzegane postanowienia umowy o pracę. Niniejsze postanowienie nie uniemożliwia jednak przedsiębiorstwom przyspieszenia podwyżek w drodze konkretnych decyzji i uwzględnienia nieprzewidzianych ogólnych wzrostów w ciągu najbliższych 12 miesięcy w przewidywalny i z góry określony sposób. Pracownikowi należy wcześniej w weryfikowalny sposób wyjaśnić, że ma do czynienia z przyspieszoną ogólną podwyżką płac zgodnie z układem zbiorowym pracy. [2011]

Protokół dotyczący definicji pracy w systemie zmianowym

Stowarzyszenia są zgodne co do przygotowania i dążenia do aktualizacji rozdziału na temat czasu pracy układów zbiorowych pracy organizacji członkowskich ASI i SA, który omawia zmiany czasu pracy poza podstawowym systemem czasu pracy oraz w podstawowym systemie czasu pracy w celu ujednoczenia i uzyskania większej przejrzystości. [2011]

Protokół dotyczący dni chorobowych oraz rehabilitacji

Strony umowy zobowiązują się do przeprowadzenia analizy organizacji usług profilaktyki zdrowotnej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Celem powyższego ma być pomoc we właściwym reagowaniu w przewidywalny sposób na zachorowania pracownika oraz zaoferowaniu mu jak najszybszych odpowiednich środków pomocy. Wiąże się to między innymi z większą elastycznością na rynku pracy, aby zapewnić osobom chorym lub poszkodowanym i korzystającym z aktywnej rehabilitacji zawodowej możliwość powrotu do pracy każdorazowo w zależności od ich zdolności do pracy.

Niniejszy cel zostanie osiągnięty naturalnie tylko wtedy, gdy między pracodawcą a pracownikami będzie wzajemne zaufanie w zakresie ustaleń dotyczących zawiadamiania o zachorowaniu,

powrotu pracowników po nieobecności z tytułu choroby, profilaktyki zdrowotnej w przedsiębiorstwach itp.

Strony umowy będą uczestniczyć w powołanej przez VIRK komisji nadzorującej działającej na rzecz wyżej wymienionych celów.

Szczególną uwagą zwróci się na projekt rozwojowy realizowany przez VIRK w zakresie profilaktyki i rehabilitacji zawodowej. Strony umowy wykorzystają wówczas w swojej pracy zdobyte wyższe doświadczenie i wiedzę.

Strony umowy będą służyli pracownikom niniejszego projektu rozwojowego wsparciem i doradztwem w sprawach dyskusyjnych, które wystąpią w pracach nad projektem, w związku z wynikającymi z przepisów ustawy i postanowieniami niniejszej umowy prawami i obowiązkami na rynku pracy. [2011]

Protokół dotyczący zamknięcia z powodu poważnych okoliczności

W pierwszym roku po wejściu w życie ogólnych układów zbiorowych organizacji członkowskich ASÍ i SA specjalny zespół roboczy, złożony z przedstawicieli ASÍ i SA, zgromadzi informacje i dane z krajów nordyckich na temat ustaleń dotyczących płac i/lub odszkodowań dla pracowników w następstwie poważnych okoliczności. [2011]

Protokół dotyczący priorytetów w zakresie równości płci

Równe możliwości kobiet i mężczyzn do pracy, rozwoju zawodowego i płac leżą w interesie pracowników i przedsiębiorstw. W związku z tym strony będą współpracować w następujących projektach w okresie obowiązywania umowy.

- Ukończenie normalizacji dotyczącej wdrażania polityki równości płac, a następnie kontynuowanie prac nad przygotowaniem norm dotyczących równych możliwości obu płci w zakresie pracy i rozwoju zawodowego. Praca nad normalizacją we współpracy z Islandzkim Komitetem Normalizacyjnym oraz Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej. Planowo prace powinny być zakończone przez upływem okresu obowiązywania umowy.
- Kontynuacja współpracy z Islandzkim Urzędem Statystycznym w zakresie badań nad kształtowaniem się płac kobiet i mężczyzn w oparciu o bazę danych Instytutu, w celu przeprowadzenia jednego badania w okresie obowiązywania umowy.
- Przygotowanie wspólnych materiałów promocyjnych i edukacyjnych dla pracowników i przedsiębiorstw na temat równości na rynku pracy w okresie obowiązywania umowy.
- Zachęcanie kierowników przedsiębiorstw do rozważenia możliwości opracowania polityki prorodzinnej w przedsiębiorstwach w celu zwiększenia elastyczności w organizacji pracy i godzin pracy, tak aby uwzględnić zarówno sytuację rodzinną pracowników, jak i potrzeby gospodarki. [2011]

Protokół dotyczący zapisu i przetwarzania danych osobowych

Przetwarzanie danych osobowych reguluje każdorazowo obowiązująca ustawa o ochronie i przetwarzaniu danych osobowych, obecnie ustawa nr 77/2000 oraz przepisy ustanowione na podstawie umowy, takie jak

o elektronicznym nadzorze. Strony są zgodne co do opracowania wspólnych materiałów promocyjnych i edukacyjnych w okresie obowiązywania umowy o ochronie danych osobowych pracowników. [2011]

Protokół dotyczący informacji i konsultacji

Strony zgadzają się podjąć wspólne wysiłki w celu promowania i wdrażania ustawy o informacji i konsultacjach w spółkach nr 151/2006 oraz prace nad materiałami edukacyjnymi i promocyjnymi dotyczącymi praw i obowiązków spółek i pracowników wynikających z ustawy. Strony są zgodne co do zwrócenia uwagi pracodawców na kwestie organizowania zebrań z mężami zaufania przynajmniej dwa razy w roku, na których omawiane będą kwestie m.in. statusu i zatrudnienia w przedsiębiorstwie. [2011]

Protokół dotyczący agencji pracy tymczasowej

Strony są zgodne, że w procesie wdrażania dyrektywy o agencjach pracy tymczasowej należy bezpośrednio zwrócić uwagę pracodawców na znaczenie zasady, zgodnie z którą na islandzkim rynku pracy zatrudnia się pracowników na czas nieokreślony, ponieważ w Islandii istnieje pewna elastyczność w sprawach zatrudniania mająca na celu ułatwienie przedsiębiorstwom w reagowaniu na wahania występujące w ich działalności.

Ponadto zgodnie z przepisami ustawy o warunkach zatrudnienia pracowników oraz obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym nr 55/1980, układy zbiorowe płac określają minimalne warunki. Ponadto zasada niniejszej dyrektywy w sprawie równego traktowania powinna zostać umocowana przepisami ustawy z uwzględnieniem, iż warunki zatrudnienia pracowników przez agencje pracy tymczasowej w danym okresie powinny być co najmniej takie, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez dane przedsiębiorstwo w celu świadczenia takiej samej pracy. W dyrektywie powinno być odniesienie do rzeczywistych warunków płacowych w firmie użytkownika, niezależnie od tego, jak będą ustalone i w jaki sposób będzie dochodziło do rozliczenia z pracownikami. [2011]

Deklaracja ASÍ i SA w sprawie przebiegu przetargów

Z punktu widzenia islandzkiej gospodarki bardzo istotne jest działanie siły roboczej i rynku pracy zgodnie z jasnymi i przejrzystymi przepisami ustawy i zagwarantowanie uczciwej i zdrowej konkurencji. Przetarg na prace budowlane jest ważną częścią działalności gospodarce. Dlatego istotne jest lepsze przygotowanie i bardziej szczegółowe przedstawienie niż do tej pory prospektów dotyczących prac budowlanych, oceny sytuacji finansowej oferentów, wyboru ofert oraz przepisów dotyczących dokonywania płatności wszystkim osobom realizującym projekty przetargowe.

Deklaracja Rządu w związku z dialogiem między stronami na rynku pracy traktuje m.in. o sprawie przebiegu przetargów:

„Przyjrzymy się temu, jakie zmiany należy wprowadzić w ustawie o zamówieniach publicznych i ewentualnie w innych ustawach, aby wzmocnić pozycję i prawa pracowników pracujących dla przedsiębiorstw na rynku wykonawców i jednocześnie wyrównać pozycję konkurencyjną firm. Zgodnie z planami zespół roboczy administracji publicznej przy udziale przedstawicieli

związków zawodowych, ASÍ i SA przedłożą propozycje w powyższych kwestiach najpóźniej w czerwcu 2011 r., tak aby można było przedłożyć propozycje pożądaných zmian ustawy na początku jesiennego posiedzenia Parlamentu. Rząd będzie również w stosownych przypadkach wdrażał ustalenia zespołu roboczego do polityki własności państwa”.

SA i ASÍ są zgodne, że bardziej szczegółowo określone zadania zespołu roboczego powinny obejmować :

1. Zajęcie stanowiska i przedłożenie wniosku dotyczącego ustawy o współodpowiedzialności/odpowiedzialności łańcuchowej wykonawców/zleceniodawców otrzymujących wynagrodzenie od pracowników, podatków publicznych wykonawców oraz podwykonawców. Szczególną uwagę należy zwrócić na ustawodawstwo krajów sąsiednich Islandii w tym zakresie.
2. Zajęcie stanowiska w sprawie sposobu lepszego zagwarantowania prawa pracowników poprzez zmiany w ustawie dotyczącej przetargów publicznych i kwalifikowalności oferentów.
3. Zajęcie stanowiska w sprawie sposobu wprowadzania w warunkach przetargu zamówień publicznych wymogów nałożonych na oferenta przez zleceniodawcę w odniesieniu do organizacji pracy w oparciu o kryteria układów zbiorowych pracy (takie jak postanowienia o czasowej pracy, praca na akord czasowy) w celu zagwarantowania równości między oferentami oraz wykazania zakresu i charakteru prac.
4. Zajęcie stanowiska w sprawie sposobu uchwalenia przepisów art. 15.1. i ÍST 30 oraz ogólnych ustaw o przebiegu przetargów.

Ponadto SA i ASÍ uzgodniły jednolitą ocenę zleceniodawcy dotyczącą kwalifikowalności oferentów w przetargach (zob. załącznik 1 do umowy między SA a Komisją Negocjacyjną ASÍ). Nacisk należy położyć na to, aby ocena objęła zarówno rynek publiczny, jak i ogólny oraz zarówno głównych wykonawców, jak i podwykonawców. Ponadto ocena powinna uzyskać szczególny status w przepisach ustawy i rozporządzeń. Przy ocenie oferentów należy kierować się zasadą, zgodnie z którą pracownicy pozostają w stałym stosunku pracy.

SA i ASÍ uzgodniły również wspólnie kwestie dokładniejszych zasad dotyczących sposobu sporządzania dokumentacji przetargowej na podstawie art. 42 do 45 ustawy nr 84/2007 o zamówieniach publicznych, wyborze oferty na podstawie art. 73 i 77 ustawy nr 84/2007 oraz dokonywaniu płatności na podstawie normy ÍST30:2003, pkt 31.5. (zob. załącznik 2 do umowy między SA a Komisją Negocjacyjną ASÍ). [2011]

Protokół dotyczący kształcenia kierowców i operatorów maszyn

Na podstawie wspólnego zrozumienia stron umowy art. 16.8. dotyczący kursów w głównym układzie zbiorowym pracy obowiązuje wszelkie szkolenia, które kierowca lub operator maszyn musi odbyć w celu zachowania swoich uprawnień. To samo dotyczy odrębnych układów zbiorowych pracy, które stanowią część niniejszego głównego układu zbiorowego pracy. Wyjątek stanowi rozdział XVII dotyczący kierowców autobusów, którym przysługuje specjalny dodatek z tytułu kursów. [2011]

Protokół dotyczący przedłużenia ważności kart kierowcy

Umowy stron wyznaczają po dwóch członków do komisji, której zadaniem jest ujednoczenie polityki stron umowy w zakresie przedłużania ważności kart kierowcy oraz monitorowanie realizacji niniejszej polityki wobec organów publicznych (Ministerstwo i Główny Inspektorat Transportu Drogowego), jak również przedsiębiorstw (FA i szkoły nauki jazdy) odpowiedzialnych za dokształcenie. [2011]

Porozumienie między SA a ASI w sprawie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach

1. Wstęp

Związek Pracodawców i Pracodawców oraz Islandzka Konfederacja Związkowa w odniesieniu do ustawy nr 151/2006 w sprawie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach wspólnie uzgodniły następujące zasady dotyczące sposobu przekazu informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach w zakresie reprezentowania i obliczania liczby zatrudnionych pracowników.

2. Obliczanie liczby zatrudnionych pracowników

Ustawa o informacji i konsultacji obowiązuje przedsiębiorstwa, w których normalnie pracuje

przynajmniej 50 pracowników na krajowym rynku pracy. Podstawą obliczenia liczby pracowników jest średnia pracowników z poprzedniego roku kalendarzowego. Jeżeli jednak średnia liczba pracowników była niższa niż 50 w poprzednim roku kalendarzowym, obowiązek informowania i konsultacji wynikający z niniejszej umowy zostanie utrzymany, jeżeli liczba pracowników przekracza średnio 70 na podstawie ostatnich czterech miesięcy.

Jeżeli jednak średnia liczba pracowników wynosiła przynajmniej 50 w poprzednim roku kalendarzowym, obowiązek informowania i konsultacji wynikający z niniejszej umowy zostaje zniesiony, jeżeli liczba pracowników wynosiła średnio mniej niż 40 na podstawie ostatnich czterech miesięcy.

Zastępstwa z tytułu urlopów letnich, dni chorobowych lub innych nieobecności nie wpływają na obliczanie liczby zatrudnionych pracowników.

3. Komisja mieszana

3.1. W przedsiębiorstwach objętych niniejszą umową musi funkcjonować komisja mieszana przedsiębiorstwa i pracowników, w skład której wchodzi dwóch przedstawicieli pracodawców i dwóch przedstawicieli pracowników.

3.2. Mężowie zaufania w zakładzie wybierają przedstawicieli do komisji mieszanych ze swojej grupy. Pracownicy mogą jednakże wystąpić z wnioskiem, aby przedstawiciele pracowników w komisji mieszanej byli wybierani spośród pracowników, pod warunkiem że co najmniej jedna piąta pracowników złoży w tej sprawie wniosek.

W przypadku braku męża zaufania w zakładzie pracownicy wybierają swoich przedstawicieli do komisji mieszanej spośród pracowników. W przypadku jednego męża zaufania w zakładzie pracownicy wybierają drugiego przedstawiciela do komisji mieszanej spośród pracowników. Prawo do głosowania mają pracownicy, których mąż zaufania nie reprezentuje.

Kadencja trwa dwa lata od daty ogłoszenia wyborów, chyba że postanowiono inaczej.

W przypadku głosowania mężów zaufania do komisji mieszanej każdy z nich ma prawo do oddania jednego głosu.

W przypadku głosowania wśród pracowników pracodawca zobowiązany jest przedłożyć listę pracowników oraz zapewnić innego rodzaju konieczną pomoc w przygotowaniu kart do głosowania i wyborów.

Przez mężów zaufania rozumie się mężów zaufania działających na podstawie ustawy nr 80/1938 oraz postanowień układów zbiorowych pracy dotyczących mężów zaufania. Inni

przedstawiciele pracowników w komisji doradczej mają prawo do takiej samej ochrony jak mężowie zaufania w związku z pracą w komisji doradczej.

- 3.3. Przekaz informacji zgodnie z ustawą o informacji i konsultacji odbywa się na poziomie komitetu mieszanego, chyba że osiągnięto porozumienie w sprawie innego sposobu realizacji wewnątrz komisji mieszanej.
 - 3.4. Konsultacje z pracownikami zgodnie z ustawą o informacji i konsultacji odbywa się na poziomie komitetu mieszanego, chyba że osiągnięto porozumienie w sprawie innego sposobu realizacji wewnątrz komisji mieszanej.
 - 3.5. Komisja mieszana przyjmuje swój regulamin wewnętrzny.
 - 3.6. Przedstawiciele pracodawców są odpowiedzialni za zwoływanie komisji mieszanej. Zakłada się, iż posiedzenia komisji należy zwoływać nie rzadziej niż dwa razy w roku, chyba że osiągnięto inne porozumienie wewnątrz komisji.
 - 3.7. Obowiązek informacji i konsultacji zakładu staje się skuteczny, gdy mężowie zaufania lub stosownie do przypadku pracownicy wybiorą przedstawiciela do komisji doradczej zgodnie z powyższymi przepisami oraz powiadomią zakład o wyborze.
4. Grupy przedsiębiorstw

W przypadku grup przedsiębiorstw z niezależnymi filiami za porozumieniem komisji mieszanych dane filie mogą ustanowić wspólną komisję mieszaną na poziomie spółki matki, w której zasiadają przedstawiciele komisji mieszanych filii.

Na posiedzeniach komisja może podejmować kwestie będące przedmiotem wspólnego zainteresowania spółek zależnych.

Podobnie w przypadku wystąpienia wyjątkowych okoliczności komisja mieszana na poziomie spółki matki może przejąć rolę komisji mieszanych na rzecz poszczególnych spółek zależnych.

Wspólna komisja mieszana na poziomie spółki matki zostaje zniesiona na wniosek którejkolwiek ze stron, przedstawiciela pracowników w komisji lub przedstawicieli zakładu w komisji z zachowaniem przynajmniej jednego miesięcznego okresu wypowiedzenia.

5. Komisja doradcza SA i ASI

W skład komisji doradczej wchodzi dwóch przedstawicieli każdej ze stron umowy. Zadaniem komisji jest omawianie realizacji umowy oraz opracowanie i interpretację poszczególnych postanowień w niezbędnym zakresie.

W przypadku powstania sporu co do interpretacji umowy zainteresowane strony mogą skierować spór do komisji, która następnie podejmuje starania w celu osiągnięcia porozumienia. [2008]

Protokół dotyczący informacji i konsultacji

Strony zgodne są co do tego, że należy dążyć do współpracy w zakresie przekazu informacji i opracowania materiałów edukacyjnych na temat praw i obowiązków przedsiębiorstw i pracowników zgodnie z ustawą o informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach nr 151/2006. [2008]

Protokół dotyczący Europejskiej Rady Zakładowej

Strony umowy są zgodne co do współpracy w celu wspierania przedsiębiorstw i pracowników w tworzeniu i funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych, por. ustawę o europejskich radach zakładowych w przedsiębiorstwach nr 61/1999. W tym celu strony ukończą plan wdrożenia w maju 2008 roku.

Ponadto strony będą dążyć do współpracy w zakresie przekazu informacji i materiałów edukacyjnych na temat praw i obowiązków przedsiębiorstw i pracowników w europejskich radach zakładowych. [2008]

Protokół dotyczący legitymacji pracowniczych

Islandzka Konfederacja Związkowa oraz Związek Przedsiębiorców i Pracodawców postanawiają kontynuować prace nad wdrożeniem i stosowaniem legitymacji pracowniczych w miejscu pracy, gdzie jest to stosowne, koncentrując się przede wszystkim na przemyśle budownictwa.

Zakłady mogą wprowadzić legitymacje pracownicze na własnych warunkach, które zawierają imię i nazwisko oraz numer ewidencyjny. Zgodnie z wymogami, jakie muszą spełniać legitymacje pracownicze, na legitymacjach muszą znajdować się imię i nazwisko, zdjęcie i numer ewidencyjny danego pracownika lub możliwość automatycznego połączenia numeru pracownika z numerem ewidencyjnym, jeżeli nie widnieje na legitymacji.

Upoważnione osoby przybywające do miejsc pracy w celu przeprowadzenia kontroli muszą mieć otwarty i automatyczny dostęp do oficjalnych baz danych. Najważniejsze bazy danych znajdują się w Krajowym Rejestrze Ludności, których celem jest weryfikacja numeru ewidencyjnego; w Ministerstwie Edukacji Narodowej i urzędach komisarzy w celu weryfikacji certyfikowanych uprawnień zawodowych lub czy wniosek o uznanie takich uprawnień został złożony; w Naczelnym Urzędzie Skarbowym w celu weryfikacji, czy wydana została karta ulgi podatkowej oraz weryfikacji otrzymania płatności podatkowych (nie kwot); w Urzędzie Pracy w celu weryfikacji, czy przedłożono wszystkie powiadomienia oraz w funduszach emerytalnych w celu weryfikacji, czy wpłacone zostały składki (nie kwoty).

Islandzka Konfederacja Związkowa oraz Związek Przedsiębiorców i Pracodawców są zgodne co do tego, aby zwrócić się z wnioskiem do Rady Normalizacyjnej i/lub Icepro o opracowanie ogólnej normy dotyczącej legitymacji pracowniczej, zgodnie z którą na legitymacji będzie widniał zawód danego pracownika. Islandzka Konfederacja Związkowa oraz Związek Przedsiębiorców i Pracodawców wezmą czynny udział w normalizacji.

Islandzka Konfederacja Związkowa oraz Związek Przedsiębiorców i Pracodawców są zgodne co do tego, że legitymacja pracownicza powinna być w powszechnym użytku w miejscach pracy w przemyśle budowlanym dnia 1 lipca 2009 roku. W tym czasie zostanie jednocześnie opracowany system umożliwiający uznanym organom nadzoru dostęp do niezbędnych baz danych. Ponadto strony zwrócą się o pomoc do odpowiednich organów publicznych w osiągnięciu niniejszego celu. [2008]

Protokół dotyczący aktualizacji rozdziału o mężach zaufania układów zbiorowych pracy

Strony umowy są zgodne co do dokonania aktualizacji postanowień o szkoleniach dla mężów zaufania w układach zbiorowych pracy w okresie obowiązywania umowy w świetle zwiększonych i zmieniających się obowiązków męża zaufania. [2008]

Protokół dotyczący chorób zawodowych

Strony umowy wspólnie podejmą starania w celu przyjęcia rozporządzenia w sprawie rejestracji chorób zawodowych zgodnie z art. 27 ustawy o ubezpieczeniach społecznych nr 100/2007.

W opinii stron umowy należy wspierać przedsięwzięcia badawcze oraz podejmować działania zapobiegawcze w dziedzinie chorób zawodowych na poziomie Państwowej Inspekcji Pracy. [2008]

Protokół dotyczący powiadomień do lekarza zakładowego / firmy usługowej w zakresie BHP

W ocenie stron umowy rozwój usług profilaktyki zdrowotnej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy jest istotny dla rynku pracy. Dlatego ważne jest, aby udało się pozytywnie rozwinąć usługi w tym obszarze, tak aby gwarantowały odpowiednie wyniki dla pracowników i przedsiębiorstw.

Strony umowy powołają Komisję Dialogu ds. Zdrowia, której zadaniem będzie zawarcie porozumienia w sprawie bardziej szczegółowych ustaleń dotyczących zawiadomienia lekarza zakładowego / firmy usługowej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy o przypadkach zachorowania.

W swoich pracach Komisja Dialogu ds. Zdrowia będzie omawiać między innymi następujące kwestie:

- Warunki jakie lekarz zakładowy / firma usługowa musi spełniać.
- Porozumienie dotyczące zawiadomiania przez pracowników firmy usługowej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy o nieobecności z tytułu zachorowania lub wypadku, jeżeli pracodawca zechce przyjąć taki system, ponieważ tego typu zawiadomienie zwykle zastępuje przedłożenie zwolnienia lekarskiego.
- Obowiązek poufności oraz przetwarzanie danych osobowych zasięgniętych przez lekarza zakładowego / firmę usługową w ramach swoich obowiązków zawodowych. Dotyczy to gromadzenia, przetwarzania, przechowywania i usuwania niniejszych danych.
- W jaki sposób praca lekarzy zakładowych / firm usługowych może korzystnie wpłynąć na bezpieczeństwo i higienę pracy w przedsiębiorstwach.

W ramach swoich obowiązków zawodowych Komisja Dialogu ds. Zdrowia będzie współpracować z Urzędem Ochrony Danych Osobowych, Głównym Inspektorem Sanitarnym, Państwową Inspekcją Pracy oraz zainteresowanymi stronami.

Komisja Dialogu ds. Zdrowia zakończy swoje prace najpóźniej 30 listopada 2008 roku.

Komisje negocjacyjne ASÍ i SA zajmą stanowisko w sprawie propozycji Komisji Dialogu ds. Zdrowia najpóźniej 15 grudnia 2008 roku.

Jeżeli strony umowy dojdą do wspólnego porozumienia, ich umowę należy uznać za nierozłączną część układu zbiorowego pracy stron członkowskich, która wejdzie w życie 1 stycznia 2009 roku.

Podczas powyższych prac strony umowy nie będą zgłaszać uwag na temat funkcjonowania firm usługowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które uzyskały zgodę Państwowej Inspekcji Pracy na działalność w ramach świadczenia usług w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz obowiązku zawiadamiania stron o pracownikach. [2008]

Protokół dotyczący kształcenia zawodowego w sektorze transportu, budownictwa oraz konstrukcji budowlanych

Strony umowy powołają po dwie osoby do komisji, której zadaniem będzie zorganizowanie oraz zagwarantowanie większego wyboru możliwości kształcenia zawodowego na rzecz niniejszego sektora gospodarki. Komisja powinna dążyć do współpracy z Centrum Szkolenia Zawodowego oraz innymi urzędami, przedsiębiorstwami, stowarzyszeniami, ośrodkami czy ministerstwami, w zależności od stosownych przypadków i od tego, co każdorazowo jest konieczne. Komisja będzie również pracowała nad wspieraniem obecnie powszechnych programów kształcenia w danej gałęzi przemysłu. [2008]

Załącznik

do umowy płacowej w walucie obcej – formularz umowy

Firma ehf., REGON xxxxxx-xxxx oraz _____
nr ewid. _____ zawierają ze sobą następujące porozumienie dotyczące
powiązania części wynagrodzenia z kursem waluty obcej lub wypłacie części
wynagrodzenia w walucie obcej, na podstawie postanowień układu zbiorowego
pracy _____ w niniejszej kwestii.

Powiązanie z walutą obcą lub wypłata wynagrodzenia w walucie

obcej: Powiązanie części wynagrodzenia z walutą obcą

Wypłata części wynagrodzenia w walucie

obcej Waluta:

EUR

USD

GBP

Inna waluta, jaka? _____

Część wynagrodzenia stałego lub wynagrodzenia brutto

wypłacanego/powiązanego z walutą obcą: Część wynagrodzenia

stałego wypłacanego/powiązanego z walutą obcą

Część wynagrodzenia brutto wypłacanego/powiązanego z

walutą obcą Proporcjonalna część wynagrodzenia

wypłacanego/powiązanego z walutą obcą:

10 procent

20 procent

30 procent

40 procent

Inna proporcjonalna część, jaka? _____

Niniejsza umowa jest sporządzona w dwóch egzemplarzach, z których każda
ze stron otrzymuje po jednym. Data: _____

Z up. firmy _____

Pracobiorca _____

[2008]

Umowa między Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców a Związkiem Zawodowym „Efling”, Związkiem Zawodowym „Hlíf” oraz Związkiem Zawodowym Robotników i Marynarzy Gminy Keflavík i okolic (Zrzeszenie „Flóabandalagið”) w sprawie kształcenia zawodowego

Cele

Strony umowy są zgodne co do znaczenia kształcenia zawodowego dla islandzkiej gospodarki. Zwiększone umiejętności i szkolenia zawodowe pracowników są istotnym czynnikiem wyższej wydajności i poprawy pozycji konkurencyjności islandzkich przedsiębiorstw. Rynek pracy potrzebuje dobrze wykształconych pracowników, którzy są w stanie sprostać nowym potrzebom i zmieniającym się wymaganiom rynku pracy. Dlatego dostępność programów kształcenia oraz materiałów edukacyjnych musi każdorazowo odpowiadać potrzebom gospodarki.

W okresie obowiązywania umowy strony umowy będą pracować nad szkoleniem zawodowym pracowników niewykwalifikowanych. Celem jest wzmocnienie pozycji jednostek na rynku pracy poprzez umożliwienie im pogłębienia i utrwalenia wiedzy oraz zwiększenie ich zdolności do podejmowania nowych i zmieniających się zadań. Pracownicy niewykwalifikowani będą mieli zatem możliwość uczestniczenia w programach kształcenia w swoich dziedzinach w kontekście swojej pracy.

Przez kształcenie zawodowe w niniejszej umowie rozumie się przede wszystkim kształcenia dla dorosłych oraz doksztalcenie pracowników.

Powołanie komisji ds. zarządzania projektem

W skład komisji ds. zarządzania projektem będzie wchodzić trzech przedstawicieli związków zawodowych oraz trzech ze Związku Przedsiębiorców i Pracodawców wraz z dwoma zastępcami z każdej ze stron. Powszechnie twierdzi się, że Rząd również powinien być członkiem komisji, w którym to przypadku liczba przedstawicieli SA zmniejszyłaby się o jeden.

Zadania komisji ds. zarządzania projektem

Główną rolą komisji ds. zarządzania projektem będzie prowadzenie projektów wspierających oraz działań rozwojowych i motywacyjnych w zakresie szkolenia zawodowego dla osób niewykwalifikowanych.

Będzie działać na rzecz następujących:

- Inicjowanie projektów rozwojowych w zakresie kształcenia zawodowego.
- Nacisk na zadania promocyjne i motywacyjne związane ze szkoleniem zawodowym. W ten sposób będzie sprzyjać zwiększeniu poziomu szkolenia zawodowego na islandzkim rynku pracy dla niewykwalifikowanych pracowników.
- Zbadanie potrzeb rynku pracy w zakresie szkolenia zawodowego dla niewykwalifikowanych pracowników.
- Poszukiwania możliwości dyskusji z Rządem na temat ustaleń dotyczących edukacji dorosłych.
- Promowanie innowacji w opracowywaniu programów nauczania i aktualizacji programów nauczania.

- Wspieranie finansowe w zakresie organizacji kursów.
- Udzielanie dotacji na szkolenia zawodowe osobom fizycznym i przedsiębiorstwom zgodnie ze szczegółowymi postanowieniami komisji ds. zarządzania projektem.

Pomoc w prowadzeniu kursów.

Zasadniczo warunkiem wstępnym dotacji na prowadzenie kursów będzie pokrycie określonej części kosztów z tytułu kursów z opłat za kurs zgodnie z bliżej określonymi postanowieniami komisji ds. zarządzania projektem.

Pierwszeństwo przyznawane będzie zwykle wspólnym przedsięwzięciom dwóch lub więcej niepowiązanych stron. Komisja będzie zachęcać do współpracy pracowników z przedsiębiorstwami.

Finanse

W kwestii informacji na temat składek pracodawców i innych źródeł finansowania zob. art. 10.3. układu zbiorowego pracy.

Ponadto poszczególne projekty mogą być finansowane z dotacji z funduszków kształcenia zawodowego i bezpośrednich dochodów powstałych z prowadzenia kursów.

Współpraca z innymi stronami

Poprzez swoją pracę i dotacje komisja ds. zarządzania projektem będzie usiłowała współpracować z różnymi stronami zaangażowanymi w kształcenie zawodowe w celu koordynacji perspektyw, a co za tym idzie w celu zapewnienia jeszcze szerszego wsparcia dla projektów.

Ocena wyników

W świetle rosnących wymagań w zakresie wymiernych wyników w kształceniu zawodowym należy ustanowić system zapewniający właściwe wykorzystanie zasobów oraz możliwość dokonania formalnej oceny projektu i jego elementów.

Rachunki edukacyjne

Strony umowy oświadczają, że opowiadają się za możliwością zakładania przez pracowników przedsiębiorstw specjalnych rachunków edukacyjnych. Celem rachunków edukacyjnych jest pokrycie części kosztów dłuższego programu szkolnego czy kształcenia, w którym pracownicy zdecydują się uczestniczyć. Strony umowy oświadczają, iż są gotowe współpracować z Rządem w celu uzyskania takiego samego statusu pod kątem opodatkowania jak indywidualne konta emerytalne. Ponadto strony umowy zachęcają przedsiębiorstwa i związki zawodowe zaangażowane w sprawy kształcenia pracowników do szczególnego promowania rachunków edukacyjnych wśród swoich pracowników.

Zadaniem specjalnej komisji stron umowy, w skład której wchodzi po dwie osoby z każdej ze stron, jest przygotowanie propozycji dotyczących dalszych kroków w niniejszej sprawie. [2004]

Porozumienie w sprawie obcokrajowców na islandzkim rynku pracy

Islandzka Konfederacja Związkowa i Związek Pracodawców i Przedsiębiorców osiągnęły porozumienie w sprawie następującej procedury w sporach z udziałem pracowników zagranicznych.

Założenia i wspólne cele

Związki są zgodne co do tego, że zobowiązania Islandii wynikające z Porozumienia EOG w sprawie swobodnego przepływu towarów, kapitału, usług i pracowników przez granice państwowe mają pozytywny wpływ na interesy osób fizycznych i przedsiębiorstw w Islandii, równoległe ze zwiększoną podażą towarów i usług, rozprzestrzenianiem się wiedzy na skalę międzynarodową, wzmożoną konkurencją między przedsiębiorstwami, postępem w różnych dziedzinach życia społecznego oraz wzrostem zatrudnienia.

Porozumienie EOG przewiduje, iż obywatele państw członkowskich mogą wyjeżdżać do innego kraju w celach zarobkowych bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Przedsiębiorstwa prowadzące swoją działalność zgodnie z powyższym mają również prawo świadczyć usługi w innym państwie członkowskim z wykorzystaniem własnych pracowników bez specjalnego zezwolenia. Obywatele krajów EFTA mają zasadniczo takie same prawa zgodnie z Traktatem Założycielskim EFTA.

W zasadzie inni obcokrajowcy (obywatele krajów trzecich) nie mogą być zatrudniani do pracy w Islandii bez uzyskania zezwolenia na pracę.

W opinii stron niniejszego porozumienia zmiany dotyczące składu siły roboczej w związku ze wzrostem liczby obcokrajowców na islandzkim rynku pracy nie powinny zakłócać dotychczas obowiązującego systemu ustalania wynagrodzeń oraz innych warunków zatrudnienia pracowników w ramach układów zbiorowych pracy. Podstawą będą nadal dotychczas obowiązujące przepisy o realizacji układów zbiorowych pracy.

Wspólnym zadaniem stron jest wspomaganie przedsiębiorstw korzystających w swojej produkcji lub usługach z siły roboczej obcokrajowców w świadczeniu im wynagrodzenia i zagwarantowania warunków zatrudnienia zgodnie z układami zbiorowymi pracy i przepisami ustawy obowiązującymi w Islandii.

Nieprzestrzeganie układów zbiorowych pracy podważa działalność innych przedsiębiorstw i negatywnie wpływa na warunki normalnej konkurencji, jak i ogranicza korzyści całego społeczeństwa wynikające z niezawodnego i zdrowego życia zawodowego.

Strony zgadzają się co do tego, że dostosowanie zagranicznej siły roboczej i zagranicznych przedsiębiorstw do zwyczajów i tradycji islandzkiego rynku pracy i społeczeństwa sprzyja budowaniu zaufania i pokoju w stosunkach między stronami.

Prawo pracowników do wykonywania określonych prac jest obwarowane wieloma warunkami ukończenia określonego kierunku kształcenia lub uzyskania specjalnych uprawnień zezwalających na wykonywanie danego zawodu. Porozumienie EOG przewiduje prawo pracowników zagranicznych do uznania przez Islandię ich wykształcenia, uprawnień zawodowych i doświadczenia zawodowego, które nabyli w innym kraju EOG, zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami.

Zasady dotyczące warunków zatrudnienia obcokrajowców

Za pomocą niniejszego porozumienia Islandzka Konfederacja Związkowa oraz Związek Pracodawców i Przedsiębiorców pragną zagwarantować realizację przepisów obowiązującej ustawy o warunkach zatrudnienia obcokrajowców na islandzkim rynku pracy. Niniejsze zasady obowiązują szczególnie w następujących dziedzinach:

Wynagrodzenie oraz inne warunki zatrudnienia. Przepisy ustawy o warunkach zatrudnienia pracowników oraz obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym nr 55/1980 przewidują płacę minimalną i inne warunki zatrudnienia wynegocjowane przez członkowskie organizacje rynku pracy, niezależnie od narodowości dla wszystkich pracowników w danym zawodzie w obszarze objętym układem zbiorowym pracy.

Pracownicy zagranicznych przedsiębiorstw usługowych, w tym agencji pracy tymczasowej. Ustawa o statusie prawnym pracowników wykonujących pracę tymczasową w Islandii na rzecz przedsiębiorstw zagranicznych nr 54/2001¹⁵ przewiduje między innymi, iż pracownikom zatrudnionym w Islandii przysługuje wynagrodzenie wynikające z układów zbiorowych pracy oraz wszelkie prawa do urlopu i prawa wynikające z przepisów dotyczących warunków, higieny i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Swobodny przepływ pracowników. Porozumienie EOG oraz ustawa o swobodnym zatrudnieniu i prawie do pobytu pracowników na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego nr 47/1993 przewiduje, iż pracowników będących obywatelami innego kraju EOG niż tego, w którym pracują, nie można traktować inaczej ze względu na ich narodowość w zakresie warunków zatrudnienia, a szczególnie warunków płacowych.

Zezwolenie na pracę dla obywateli krajów Trzeciego Świata. Ustawa o prawie do zatrudnienia obcokrajowców nr 97/2002 przewiduje, że zezwolenie na pracę daje prawo do pracy w Islandii zgodnie z przepisami ustawy i in. obowiązującymi na islandzkim rynku pracy oraz że prawo do umowy o pracę gwarantującą pracownikowi wynagrodzenie i inne warunki zatrudnienia równe z obywatelami kraju, por. ustawę nr 55/1980.

Informacje o wynagrodzeniach i innych warunkach zatrudnienia pracowników zagranicznych

Roll mężów zaufania związków zawodowych w miejscu pracy jest dopilnowanie, aby układy zbiorowe pracy były przestrzegane w stosunku do pracowników, por. art. 9 ustawy nr 80/1938. Jeżeli istnieje uzasadnione podejrzenie naruszenia odpowiedniego układu zbiorowego pracy lub prawa dotyczącego warunków zatrudnienia pracowników zagranicznych, mąż zaufania związku zawodowego jest uprawniony na podstawie niniejszej umowy do wglądu do dokumentacji płac lub innych warunków zatrudnienia pracowników zagranicznych objętych układem zbiorowym pracy, którzy pracują dla danego pracodawcy, oraz w stosownych przypadkach, do uprawnień zawodowych osób zatrudnionych w zawodach, które takich uprawnień wymagają.

Jeżeli w miejscu pracy nie ma męża zaufania, przedstawiciel danego związku ma takie same uprawnienia jak mąż zaufania w zakresie przeglądania dokumentów i pełni takie same obowiązki.

Niniejsze informacje należy zwykle udzielić poprzez umożliwienie mężowi zaufania wglądu do kopii pasków płacowych lub innych dokumentów potwierdzających wypłatę wynagrodzenia i inne warunki zatrudnienia zainteresowanych pracowników. Mąż zaufania nie może wynosić informacji

15 Aktualna ustawa nr 45/2007 o prawach i obowiązkach przedsiębiorstw zagranicznych, które tymczasowo wysyłają pracowników do Islandii oraz warunków zatrudnienia ich pracowników.

poza miejsce pracy. Mąż zaufania musi zachować poufność na temat uzyskanych informacji. Mąż zaufania może skonsultować się z danym związkiem zawodowym, a przedstawiciele związków zawodowych są zobowiązani do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich uzyskanych informacji.

Jeżeli pracodawca nie przychylił się do wniosku męża zaufania o udostępnienie mu informacji na temat wynagrodzenia i innych warunków zatrudnienia pracownika zagranicznego i/lub powstał spór co do przestrzegania postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów ustawy, por. ustawę nr 55/1980, ustawę nr 54/2001¹⁶ oraz rozporządzenie nr 1612/68/EWG w sprawie swobodnego przepływu pracowników, zob. ustawę nr 47/1993 i nie udało się rozstrzygnąć sporu wewnątrz firmy, spór można skierować do specjalnej komisji mieszanej ASÍ i SA.

Komisja doradcza ASÍ i SA

Komisja doradcza ASÍ i SA, która zajmuje się sprawami obcokrajowców zgodnie z niniejszą umową, składa się z czterech przedstawicieli, dwóch wyznaczonych przez ASÍ i zainteresowaną federację narodową oraz dwóch przedstawicieli wyznaczonych przez SA.

Komisja doradcza będzie poszukiwała sposobów na zbadanie sprawy skierowanej do niej zgodnie z wyżej wymienionymi przepisami oraz rozstrzygnięcie sporu w drodze wzajemnych negocjacji.

Sprawy przekazane komisji muszą być rozpatrzone w ciągu dwóch tygodni, chyba że ograniczają to wyjątkowe okoliczności.

W procesie rozpatrywania sprawy komisja może zażądać od zainteresowanego pracodawcy niezbędnej dokumentacji dotyczącej płac lub innych warunków zatrudnienia zainteresowanych pracowników zagranicznych oraz, w stosownych przypadkach, uprawnień zawodowych osób zatrudnionych w zawodach, które takich uprawnień wymagają. Niniejsze prawo dotyczy pracowników zagranicznych objętych układami zbiorowymi pracy związków członkowskich ASÍ, por. art. 1 ustawy nr 55/1980.

Mąż zaufania lub przedstawiciel związku zawodowego, który zastąpił męża zaufania, nie jest związany poufnością w związku z komunikacją z komisją w odniesieniu do rozpatrywanych spraw. Ponadto członkowie komisji doradczej mogą zwrócić się do męża zaufania lub przedstawiciela związku zawodowego, który zastąpił męża zaufania, jak wyszczególniono powyżej, w celu uzyskania bardziej szczegółowych informacji dotyczących rozpatrywanych spraw.

Komisja doradcza wraz z poszczególnymi przedstawicielami komisji muszą zachować poufność w związku z informacjami uzyskanymi od pracodawcy, męża zaufania lub przedstawiciela związku zawodowego i nie mogą przekazywać lub ujawniać treści przedmiotowych informacji osobom trzecim.

Decyzję komisji należy przedstawić stronom sporu.

Niezależnie od decyzji komisji sprawę można skierować do sądu. W takim przypadku poufność na podstawie powyższego nie stoi na przeszkodzie przedstawieniu dowodów w sprawie sądowej.

Reykjavík, dnia 7 kwietnia 2004 r.

16 Obecnie ustawa nr 45/2007.

Umowa w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy między Islandzką Konfederacją Związkową a Federacją Pracodawców w Islandii

W odniesieniu do Porozumienia EOG, Islandzka Konfederacja Pracy i Federacja Pracodawców w Islandii zawarły następujące porozumienie w celu wdrożenia dyrektywy Unii Europejskiej nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Dyrektywa stanowi część Porozumienia EOG zgodnie ze statutem Wspólnego Komitetu EOG z dnia 28 czerwca 1996 r.

Celem niniejszej umowy jest ustanowienie minimalnych wymagań sprzyjających wprowadzaniu udoskonaleń, szczególnie w środowisku pracy, w drodze zagwarantowania wyższego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

1. art.

Zakres

Niniejsza umowa ma zastosowanie w zakresie minimalnego odpoczynku dziennego i tygodniowego pracowników, corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw, maksymalnego tygodniowego czasu pracy, a także niektórych aspektów pracy w porze nocnej i zmianowej oraz trybu pracy.

Umowa dotyczy wszystkich pracowników w zakresie umowy między stronami.

Umowa nie obejmuje jednak pracy w transporcie morskim i lotniczym oraz rybołówstwa i innych prac na morzu. Niniejsza umowa nie obowiązuje pracowników wykonujących prace przewozowe na drogach określonych przepisami rozporządzenia o czasie prowadzenia pojazdu i odpoczynku kierowców (obecnie nr 136/1995) lub równoważnymi przepisami, które mogą w późniejszym czasie zostać przyjęte.

Przepisy art. 3, 4, 5, 6 i 8 nie mają zastosowania do kadry kierowniczej wyższego szczebla i innych osób, które same decydują o czasie pracy.

2. art.

Definicje

2.1. Czas pracy

Czas pracownika w związku z wykonywaną pracą, będąc do dyspozycji pracodawcy oraz wykonując swoje obowiązki zawodowe.

Przez czas pracy rozumie się aktywne godziny pracy, do których nie zalicza się przerw konsumpcyjnych i dni wolnych od pracy. To samo dotyczy przejazdów do i z miejsca pracy lub stałego oddziału zakładu oraz płatnych okresów oczekiwania lub przerw w pracy, w przypadku których nie wymaga się świadczenia pracy.

Minimalny coroczny urlop płatny zgodnie z ustawą, nieobecności z tytułu choroby oraz wynikający z umowy lub ustawowy urlop rodzicielski zalicza się do godzin pracy. Natomiast powyższych nie uwzględnia się przy wyliczaniu średniej. Natomiast czas pracy pracownika w programie kształcenia, gdy przysługuje mu wynagrodzenie, zalicza się do czasu pracy.

2.2. Odpoczynek

Czas, którego nie zalicza się do godzin pracy.

2.3. Praca w nocy

Czas w godzinach między 23:00 a 06:00.

2.4. Pracownik nocny

- a. Pracownik, którego trzy godziny z czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy przeznaczone są na pracę w porze nocnej.
- b. Stały pracownik, który regularnie przepracował co najmniej trzy godziny w porze nocnej przez jeden miesiąc, podczas gdy dana praca jest wykonywana. To samo dotyczy pracownika, którego 40 procent regularnej pracy to praca w godzinach pracy nocnej w skali roku.

2.5. Praca w systemie zmianowym

Praca podzielona na różne okresy pracy/zmiany wg określonego systemu, zgodnie z którym pracownik pracuje na różnych zmianach w określonym okresie czasu mierzonym w dniach lub tygodniach.

2.6. Pracownik zmianowy

Pracownik, który wykonuje pracę w systemie zmianowym.

3. art.

Odpoczynek dzienny

Godziny pracy powinny być rozplanowane tak, aby każdej doby, licząc od początku dnia pracy, pracownik miał przynajmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. W miarę możliwości odpoczynek dzienny powinien obejmować czas pracy w godzinach nocnych.

4. art.

Przerwy

Pracownikowi przysługuje przynajmniej 15-minutowa przerwa, jeżeli dzienny czas pracy wynosi więcej niż sześć godzin. Przerwy regulują odpowiednie układy zbiorowe pracy.

5. art.

Odpoczynek tygodniowy.

W każdym okresie siedmiodniowym pracownikowi przysługuje co najmniej jeden dzień wolny bezpośrednio związany z okresem odpoczynku zgodnie z art. 3. O ile to możliwe, cotygodniowy dzień wolny powinien przypadać w niedzielę.

6. art.

Maksymalny czas pracy

Tygodniowy wymiar czasu pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać średnio 48 godzin. Zaleca się, aby czas pracy był w miarę możliwości taki sam z tygodnia na tydzień.

Okres odniesienia dla wyliczenia średniej tygodniowego wymiaru czasu pracy wynosi sześć miesięcy – od stycznia do czerwca i od lipca do grudnia.

7. art.

Roczny urlop

Urlop określa ustawa o urloпах oraz postanowienia układów zbiorowych pracy.

8. art.

Długość pracy w porze nocnej

Normalny czas pracy pracownika wykonującego pracę w porze nocnej nie może zwykle przekraczać ośmiu godzin w ciągu doby.

Normalny czas pracy pracownika wykonującego pracę w porze nocnej może zostać wydłużony do średnio 48 godzin pracy tygodniowo. W takim przypadku praca musi być tak zorganizowana, aby godziny pracy były jak najbardziej regularne.

Okres odniesienia dla wyliczania średniej tygodniowego wymiaru czasu pracy pracownika wykonującego pracę w porze nocnej wynosi sześć miesięcy – od stycznia do czerwca i od lipca do grudnia.

Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, których praca wiąże się ze szczególnie wysokim ryzykiem lub których praca wiąże się z dużym obciążeniem fizycznym lub psychicznym, nie mogą pracować dłużej niż osiem godzin w ciągu każdej doby, podczas której wykonują pracę w porze nocnej.

9. art.

Badanie lekarskie

Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej oraz pracownicy zmianowi, którzy wykonują część swoich obowiązków w porze nocnej, mają prawo do bezpłatnego badania lekarskiego przed rozpoczęciem pracy, a następnie regularnie co najmniej raz na trzy lata. Niniejsze prawo musi być ujęte w umowie o pracę.

Badanie lekarskie, o którym mowa w ust. 1, objęte jest tajemnicą lekarską.

Pracowników wykonujących pracę w porze nocnej oraz pracowników zmianowych wykonujących część swoich obowiązków w nocy i cierpiących na problemy zdrowotne, które wyraźnie związane są z ich pracą, należy w miarę możliwości przenieść do pracy w podstawowym systemie czasu pracy, która najlepiej odpowiada ich sytuacji.

10. art.

Ochrona pracowników wykonujących pracę w porze nocnej

Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej podlegają ochronie przed ryzykiem związanym z ich pracą.

11. art.

Powiadomienie o stałym zatrudnieniu pracowników wykonujących pracę w porze nocnej

Pracodawca, który regularnie zatrudnia pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, zobowiązany jest powiadomić właściwe organy publiczne o liczbie i godzinach pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej.

12. art.

Tryb pracy

Pracodawca, który organizuje pracę według określonego trybu, powinien uwzględnić zasadę dostosowania pracy do pracownika, w szczególności w celu złagodzenia negatywnego efektu monotonii pracy oraz pracy wykonywanej w ustalonym z góry tempie i w zależności od rodzaju wykonywanej działalności, do wymogów bezpieczeństwa i zdrowia, w szczególności w odniesieniu do przerw w czasie pracy.

13. art.

Zezwolenia na odstępstwa

- a. Odpoczynek może zostać skrócony, por. art. 3, do ośmiu godzin podczas rotacji zmian. To samo dotyczy wyjątkowych okoliczności, gdy trzeba uratować kosztowne mienie.
- b. W przypadku zaburzeń w działalności zakładu spowodowanych warunkami zewnętrznymi, takimi jak pogoda lub inne siły naturalne, wypadki, brak zasilania, awarie maszyn, urządzeń lub innego wyposażenia, lub innymi podobnymi nieprzewidywanymi zdarzeniami, można odstąpić od przepisów art. 3 w zakresie niezbędnym do zapobieżenia znacznym szkodom do czasu przywrócenia normalnej działalności. Ma to zastosowanie niezależnie od tego, czy niniejsze zdarzenia dotyczą samego przedsiębiorstwa, czy jego partnerów handlowych.
- c. W przypadku gdy zezwolenia, o których mowa w lit. a. czy b., są wykorzystywane jako odstępstwa od odpoczynku dziennego, pracownikowi przysługuje w zamian równoważny odpoczynek.
- d. W drodze porozumienia w miejscu pracy można podjąć decyzję o odroczeniu cotygodniowych dni wolnych w przypadku pracowników wykonujących pracę produkcyjną czy usługową, jeżeli wyjątkowe okoliczności wymagają takich odstępstw, jak również w przypadku pracowników wykonujących pracę związaną z bezpieczeństwem i pilnowaniem drogiego mienia.

Jeżeli odpoczynek tygodniowy, por. art. 5, zostanie odroczone, pracownikowi przysługuje w zamian równoważny odpoczynek. Jeżeli wymagają tego szczególne okoliczności, odpoczynek tygodniowy może zostać odroczone poprzez zastąpienie cotygodniowego dnia wolnego dwoma kolejnymi dniami wolnymi co dwa tygodnie. Jeżeli zaistnieje szczególna konieczność zorganizowania pracy tak, aby cotygodniowy dzień wolny został odroczone, należy w tej sprawie zawrzeć układ zbiorowy pracy.

- e. W sytuacjach wyjątkowych można przedłużyć okres referencyjny dotyczący maksymalnego tygodniowego czasu pracy, por. art. 6 i 8, na okres nieprzekraczający 12 miesięcy (rok kalendarzowy) poprzez zawarcie układu zbiorowego pracy, pod warunkiem że podstawą takiej decyzji są szczególne, obiektywne okoliczności. Takie postanowienia układu zbiorowego pracy muszą zostać zatwierdzone przez właściwą federację narodową lub ASI w przypadku związków z bezpośrednim członkostwem.

Potwierdzenie musi nastąpić najpóźniej cztery tygodnie po zawarciu umowy, pod warunkiem że zostało przedstawione organowi potwierdzającemu najpóźniej tydzień po podpisaniu. W przypadku braku potwierdzenia w niniejszym terminie, umowę uważa się za potwierdzoną.

14. art. Realizacja

umowy i rozstrzygnięcie sporów

Należy powołać komisję doradczą, w skład której wchodzi trzech przedstawicieli z każdej ze stron.

Komisja doradcza rozpatruje kwestie opracowania i interpretację poszczególnych postanowień. W przypadku powstania sporu należy podjąć próby osiągnięcia ugody w komisji doradczej przed skierowaniem sprawy do sądu.

15. art.

Korzystniejsze postanowienia

Niniejsza umowa obowiązuje jako umowa gwarantująca minimalne warunki i w żadnym przypadku nie znosi większych praw i ochrony pracowników zgodnie z ustawą, układem zbiorowym pracy, umową o pracę czy porozumieniem o warunkach zatrudnienia.

16. art.

Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia

Bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników regulują w pozostałych przypadkach przepisy ustawy o warunkach pracy, higienie i bezpieczeństwie pracy oraz inne regulacje administracyjne.

17. art.

Okres obowiązywania oraz kategoria zaszeregowania

Niniejsza umowa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1997 roku i staje się skuteczna najpóźniej od dnia 1 kwietnia 1997 roku. Uważa się ją za nierozłączną część układów zbiorowych pracy organizacji członkowskich i związków stowarzyszonych w niżej podpisanych ogólnych organizacjach.

Niniejsza umowa podlega aktualizacji najpóźniej w ciągu trzech lat od jej wejścia w życie. W procesie aktualizacji należy dokonać ponownej oceny długości okresu referencyjnego w świetle zdobytego doświadczenia, por. art. 6 i 8. Ponadto należy przeprowadzić szczególną ocenę realizacji odstępstw.

W drodze realizacji niniejszej umowy przestaje obowiązywać umowa stron o realizacji odpoczynku oraz przepisy dotyczące przerw w pracy ustawy nr 46/1980 z dnia 10 kwietnia 1981 roku.

Strony odpowiedzialne są za przedstawienie treści niniejszego porozumienia w możliwie najszerszym zakresie.

Reykjavik, dnia 30 grudnia 1996 r.

Jednobrzmiąca umowa zawarta 10 kwietnia 1997 roku między Islandzką Konfederacją Związkową a Związkiem Pracodawców.

Umowa między Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców a Islandzką Konfederacją Związkową w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

W odniesieniu do Porozumienia EOG Związek Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Islandzka Konfederacja Związkowa zawierają następującą umowę w sprawie wdrożenia treści dyrektywy EWG dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (97/81/EWG). Jego treść opiera się na umowie ramowej między partnerami rynku pracy w Europie, UNICE, CEEP oraz ETUC, którego stronami są strony niniejszej umowy. Celem umowy jest:

- zniesienie dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i przyczynienie się do poprawy jakości takich prac. Ułatwienie dostępności pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i elastycznej organizacji czasu pracy w celu uwzględnienia potrzeb zarówno pracodawcy, jak i pracowników.

1. art.

Niniejsza umowa obowiązuje pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, por. art. 2 ust. 1 *

2. art.

Za pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy uważa się pracownika, którego normalny tygodniowy czas pracy, lub średni tygodniowy czas pracy na podstawie rocznego okresu pracy, jest krótszy niż czas pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin .

Za porównywalnego pracownika w odniesieniu do ust. 1 uważa się pracownika zatrudnionego w tym samym przedsiębiorstwie na podstawie podobnych ustaleń dotyczących zatrudnienia, który wykonuje taką samą lub porównywalną pracę, z uwzględnieniem innych czynników, takich jak staż pracy, umiejętności czy kompetencji.

W przypadku braku porównywalnego pracownika w tym samym przedsiębiorstwie porównania dokonuje się poprzez odniesienie do odpowiedniego układu zbiorowego pracy, lub w przypadku gdy taki układ nie obowiązuje, do ustawy, innych układów zbiorowych pracy lub obowiązującej praktyki.

3. art.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie mogą pracować wg gorszych warunków płacowych lub być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie z powodu zatrudnienia w innym niż pełny wymiar czasu pracy, chyba że jest to uzasadnione na podstawie przyczyn obiektywnych.

4. art.

Pracodawcy muszą w miarę możliwości dołożyć starań, aby:

- a. wziąć pod uwagę wniosek pracownika o przeniesienie z pełnego na niepełny wymiar czasu pracy lub z niepełnego na pełny wymiaru czasu pracy,
- b. wziąć pod uwagę wniosek pracownika o zwiększenie lub zmniejszenie etatu, jeżeli pracodawca ma takie pole manewru,

* Por. umowę z dnia 24 sierpnia 2009 r.

- c. ułatwić dostęp do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa, w tym na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych,
- d. udzielać informacji na czas na temat wolnych miejsc pracy w zakładzie, w tym pracy w niepełnym wymiarze godzin, aby ułatwić przejście z pracy w niepełnym na pełny wymiar czasu pracy i odwrotnie,
- e. ułatwić dostęp do kształcenia i przygotowania zawodowego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, w celu zwiększenia ich umiejętności i umożliwienia rozwoju kariery i mobilności zawodowej,
- f. udzielać mężom zaufania informacji na temat pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w miejscu pracy.

5. art.

Odmowa przejścia pracownika z pełnego na niepełny wymiar czasu pracy lub odwrotnie nie jest sama w sobie uzasadnionym powodem rozwiązania stosunku pracy.

6. art.

W skład komisji doradczej wchodzi dwóch przedstawicieli każdej ze stron umowy. Zadaniem komisji jest omawianie realizacji umowy oraz opracowanie i interpretację poszczególnych postanowień w niezbędnym zakresie.

W przypadku powstania sporu co do interpretacji niniejszej umowy zainteresowane strony mogą skierować spór do komisji, która podejmuje starania w celu osiągnięcia porozumienia. [2008]

7. art.

Naruszenie niniejszej umowy skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą.

8. art.

Niniejszą umowę należy w stosownych przypadkach interpretować zgodnie z dyrektywą 97/81/EWG, por. umowę ramową europejskich partnerów rynku pracy w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

9. art.

Niniejsza umowa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2003 roku.

Reykjavík, dnia 13 listopada 2002 r.

Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych

Zgodnie z porozumieniem stron zwolnienia powinny w miarę możliwości dotyczyć wyłącznie pracowników, w przypadku których przewiduje się rozwiązanie stosunku pracy, a nie wszystkich pracowników czy grup pracowników. W związku z powyższym strony zawarły następujące porozumienie:

1. Zakres

Niniejsze porozumienie obejmuje zwolnienia grupowe stałych pracowników tylko wtedy, gdy liczba pracowników, z którymi rozwiązany zostaje stosunek pracy w okresie trzydziestu dni wynosi:

przynajmniej 10 osób w przedsiębiorstwach zatrudniających 16–100 pracowników,

przynajmniej 10 procent pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających 100–300 pracowników,

przynajmniej 30 osób w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 300 pracowników.

Do zwolnień grupowych nie zalicza się sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony lub na umowę o dzieło. Niniejsze porozumienie nie dotyczy zwolnień poszczególnych pracowników, zwolnień w związku ze zmianą warunków zatrudnienia bez planowanego rozwiązania stosunku pracy oraz zwolnień załóg statków.

2. Konsultacje

Pracodawca rozważający zwolnienia grupowe zobowiązany jest przed ich złożeniem skonsultować się z mężami zaufania właściwych związków zawodowych w celu poszukiwania sposobów uniknięcia zwolnień na tyle, na ile to możliwe i ograniczenia ich skutków. W przypadku braku mężów zaufania, należy skonsultować się z przedstawicielami pracowników.

Mężom zaufania przysługuje wówczas prawo do zasięgania informacji dotyczących planowanych zwolnień, a w szczególności dotyczących powodów zwolnień; liczby pracowników, których zwolnienia mają objąć oraz terminów zwolnień.

3. Realizacja zwolnień grupowych

Jeżeli w ocenie pracodawcy nie da się uniknąć zwolnień grupowych, mimo iż docelowo planuje się ponowne zatrudnienie części pracowników bez rozwiązywania stosunku pracy, należy dążyć do tego, aby decyzja dotycząca konkretnych pracowników w związku z ponownym zatrudnieniem była podjęta jak najszybciej.

Jeżeli decyzja o tym, że nie przewiduje się ponownego zatrudnienia pracownika nie została podjęta porę oraz jeżeli pracownik nie został poinformowany na czas, a do końca okresu wypowiedzenia danego pracownika zostały

przynajmniej 2/3 okresu wypowiedzenia danego pracownika, okres wypowiedzenia należy przedłużyć o jeden miesiąc w przypadku trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, o trzy tygodnie w przypadku dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, a o dwa tygodnie w przypadku jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Niniejsze postanowienie obejmuje pracowników, którzy nabyli prawo do co najmniej jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Wbrew przepisom niniejszego artykułu, ze względu na okoliczności zewnętrzne, niezależne od pracodawcy, dopuszczalne jest uzależnienie zawiadomienia o ponownym zatrudnieniu od warunku kontynuowania przez pracodawcę działalności, do wykonywania której pracownik jest zatrudniony, bez obowiązku przedłużania okresu wypowiedzenia.

Protokół

dotyczący trasy komunikacyjnej w głównym układzie zbiorowym pracy Związku Zawodowego „Efling” w związku ze zmianami publicznej trasy komunikacyjnej

Ze względu na zmiany trasy komunikacyjnej w art. 10. 2.5.1. w głównym układzie zbiorowym Związku Zawodowego „Efling”, strony są zgodne co do tego, że pracownicy, którzy korzystali z praw wynikających z powyższego postanowienia, zachowują swoje prawa, chyba że wyraźnie uzgodniono inaczej między pracodawcą a pracownikiem. [1998]

Protokół

dotyczący książeczki pracy

Strony są zgodne co do ustalenia, zgodnie z którym pracownicy muszą prowadzić książeczkę pracy zawierającą nazwę pracodawcy, zawód oraz początek i koniec okresu zatrudnienia.

Pracodawca zobowiązany jest na wniosek robotnika do przechowywania książeczki pracy i zapisania lub poświadczenia powyższych informacji.

Deklaracja

dotycząca przystosowania pracowników w wieku emerytalnym

Aby ułatwić pracownikom przystosowanie się do zakończenia pracy zawodowej, Federacja Pracodawców w Islandii oraz Związek Pracodawców zwrócić się z zaleceniami do swoich członków, aby dołożyli wszelkich starań w uwzględnianiu wniosków pracowników o zmniejszenie etatu w ostatnich latach poprzedzających wiek emerytalny. [1990]

Deklaracja

dotycząca działalności kontraktowej

W ostatnich miesiącach relacje między pracownikami a pracodawcami przerodziły się w formę działalności kontraktowej, ponieważ pracownik pełni rolę podwykonawcy pracodawcy. Wiele sporów powstało w wyniku niejasnych przepisów regulujących status prawny stron, ich odpowiedzialności między nimi oraz wobec osób trzecich, a także uzasadnionych podejrzeń o dumping cenowy w tym zakresie. Niniejsza struktura umniejsza ważność praw socjalnych wynikających z układów zbiorowych pracy czy ustaw oraz towarzyszy jej nieuiszczanie opłat i podatków, a także osłabia pozycję konkurencyjną rzeczywistych pracodawców.

W opinii stron niniejszy rozwój należy uznać za szkodliwy i sprzeczny z interesami swoich członków i dlatego strony będą mu przeciwdziałać poprzez ustanawianie jasnych zasad i definicji statusu pracowników oraz wykonawców i pracodawców. [1990]

Umowa ramowa w sprawie grupowych systemów płac w mroźniach między VSI/VMS a Islandzką Federacją Robotników

Opis ogólny – główne cechy

Premia przysługująca wszystkim pracownikom produkcji, których grupowy system płac obejmuje (np. kwota w koronach za jedną skrzynkę), zmienia się w zależności od gatunku ryb i opakowań. Dodatkowe wynagrodzenie przysługuje za zupełne wykorzystanie surowca.

Ustalanie premii opiera się na standardowym systemie czasowym stowarzyszeń sprzedaży, który uwzględnia średni surowiec każdego gatunku ryb, tj. wielkość, liczbę paszytów i wad.

Co do zasady, całkowitą kwotę premii za każdy tydzień pracy dzieli się na wszystkich w cyklu produkcyjnym (w tym w pracy usługowej), zob. definicję, proporcjonalnie do czasu pracy każdego pracownika. Wysokość premii ukierunkowana jest na średni stan surowca. W rezultacie mogą występować pewne wahania z dnia na dzień, a nawet z tygodnia na tydzień, w związku z wysokością premii za godziny pracy. Ale na dłuższą metę niniejsze wahania się wyrównają.

Zalety systemu grupowego i podstawy osiąganych wyników

Powszechnie uważa się, że grupowy system płac przyczynia się do większej spójności pracowników i polepszenia stosunków międzyludzkich. W indywidualnym systemie płac każda osoba pracuje na swój rachunek, natomiast w takim systemie liczą się wyniki grupy.

Zgrana grupa może zapewnić lepsze ogólne wyniki, zarówno pod względem wydajności, jak i staranności niż w indywidualnym systemie pracy. Aby tak się stało, każdy musi dołożyć starań. Pracownicy, którzy wykonywali prace usługowe utworzone ze względu na system premiowy, mogą teraz pracować na produkcji.

Sukces w dużej mierze opiera się na mobilności osób w miarę zmiany obciążenia, zarówno w związku z przemieszczaniem się ze stanowiska na inne stanowisko w cyklu produkcyjnym, jak i między stanowiskami usługowymi i przetwarzania. W związku z ostatnią kwestią wszyscy muszą być czujni. Kierownik czuwa nad procesem przesuwania ludzi na inne stanowiska.

1. art.

Definicja cyklu produkcyjnego i prac objętych grupowych systemem płac oraz lista prac nieobjętych niniejszym systemem.

1.1. Prace objęte grupowym systemem płac:

1. Wszelkie prace wykonywane w cyklu produkcyjnym od momentu pobrania surowca z chłodni do momentu umieszczenia produktów w mroźni, w tym wszystkie prace usługowe należące do całego cyklu produkcyjnego.
2. Odbiór opakowań i składowanie w magazynie.

3. Wszelkie codzienne prace związane z czyszczeniem stanowisk cyklu produkcyjnego podczas prac związanych z przetwórstwem.
4. Przyuczenie do pracy.
5. Praca na wózku widłowym, tj. w zakresie, w jakim należy do cyklu produkcyjnego związanego z odbiorem produktu i przechowywaniem w mroźni.
6. Kontrola jakości. (Z reguły system premiowy musi obejmować kontrolę jakości).
- 1.2. Prace nieobjęte grupowym systemem płac.
 1. Zarządzanie projektem (nie odnosi się do brygadzysty normalnie pracującego w cyklu produkcyjnym).
 2. Prowadzenie pojazdu.
 3. Praca na wózku widłowym, np. przy rozładunku i załadunku produktu.
 4. Kontrola szaf mroźniczych.
 5. Ostrzenie noży maszynowych, smarowanie maszyn i codzienna opieka nad maszynami.
 6. Czyszczenie po zakończeniu pracy.
 7. Przykłady prac nieobjętych systemem premiowym: – Rozładunek i umieszczenie surowca w chłodni – Załadunek – Patroszenie – Obsługa statków rybackich – Obsługa lodu – Sprzątanie terenu pracy i in.

2. art.

System płac

Pracownicy wykonujący pracę w cyklu produkcyjnym tworzą jeden zespół w ramach akordu. Wysokość premii przysługującej wszystkim pracownikom produkcji zmienia się w zależności od rodzaju ryb i opakowań. Dodatkowe wynagrodzenie przysługuje za wykorzystanie surowca.

2.1. Podstawa wyliczenia wg układu zbiorowego zawartego w dniu 24 marca 1997 r.

Podstawą grupowego systemu płac obowiązującą od 24 marca 1997 roku jest kwota ISK 161,44, uwzględniając możliwość maksymalnego zmniejszenia premii o ISK 54,00 na godzinę w porównaniu z wcześniejszą umową. Od dnia 1 stycznia 1998 roku kwota ta będzie wynosić ISK 167,90, a od 1 stycznia 1999 roku ISK 174,03.

2.2. Wyliczanie premii.

Premię wylicza się cotygodniowo, a następnie dzieli się ją na pracowników proporcjonalnie do czasu pracy każdego z osobna. Całkowitą kwotę premii dzieli się przez całkowitą liczbę godzin, co daje wysokość premii za godzinę.

Zgodnie z układem zbiorowym pracy zawartym dnia 24 marca 1997 roku premię za godzinę wylicza się w dwóch etapach.

$$1) \text{ Premia za godzinę} = \frac{\text{Całkowita premia za tydzień}}{\text{Całkowita liczba godzin pracy w tygodniu}}$$

Jeżeli premia przysługuje zarówno za wydajność, jak i wykorzystanie surowca, wysokość premii ustaloną w niniejszy sposób mnoży się przez współczynnik wykorzystania surowca zgodnie z art. 2.3. poniżej.

Jeżeli wysokość premii otrzymanej w niniejszy sposób jest równa lub niższa niż 126,00 ISK za godzinę, niniejsza kwota przysługuje pracownikowi. Jeżeli wysokość premii otrzymanej zgodnie z pkt 1 jest wyższa niż 126,00 ISK za godzinę, niniejszą premię należy podwyższyć w następujący sposób:

$$2) \text{ Premia za godzinę} = \frac{\text{Premia za godzinę zgodnie z pkt 1)}}{0,7} = 54,00$$

Wraz z dniem 1.1.1998 roku niniejsze kwoty wzrastają o 4 procent, a dnia 1.1.1999 roku o 3,65 procent zgodnie z układem zbiorowym pracy stron z dnia 24 marca 1997 roku.

2.3. Wynagrodzenie z tytułu wydajności i wykorzystania surowca:

Za każdą godzinę w standardowym czasie przysługuje 40 procent podstawy.

Wynagrodzenie za wykorzystanie surowca przysługuje po osiągnięciu minimalnego wykorzystania surowca określonego dla każdego gatunku ryb, różniące się w zależności od metody przetwarzania.

Za każdy 0,1 procent powyżej minimalnego wykorzystania surowca premia wzrasta o 1 procent aż do osiągnięcia optymalnego wykorzystania surowca, czyli 2,5 procent powyżej minimalnego wykorzystania surowca. Tym samym wzrost premii ze względu na wykorzystanie surowca może osiągnąć maksymalnie 25 procent. Odnosi się to do całkowitego wykorzystania surowca wyliczonego jako stosunek między wagą surowca ważonego przed przetworzeniem a wyliczoną masą zapakowanego produktu.

2.4. Wynagrodzenie wyłącznie z tytułu wydajności:

Za każdą godzinę w standardowym czasie przysługuje 47 procent podstawy. Dotyczy to typów nieobjętych wynagrodzeniem z tytułu wykorzystania surowca. Przykład: Przetwórstwo ikry, przetwórstwo homarów oraz pakowanie produktów mrożonych nieprzetworzonych bezpośrednio w cyklu produkcyjnym.

2.5. Definicja czasu pracy.

Przez czas pracy w grupowym systemie płac rozumie się wszystkie godziny, w których pracownicy są zarejestrowani w pracy w grupowym systemie płac, z wyjątkiem przerw na posiłki, za które przysługuje wynagrodzenie, podczas których nie wykonuje się pracy. Należy tu podkreślić znaczenie zarejestrowania godzin pracy za pomocą rejestratora godzin pracy podczas wykonywania pracy i poza pracą. Również wtedy, gdy pracownicy wykonują pracę poza cyklem produkcyjnym.

3. art.

Przeniesienie do pracy płatnej za godzinę

Jeżeli konieczne okaże się przeniesienie pracowników ze stanowisk wg systemów bonusowych lub premiowych, należy zadbać o to, aby takie przesunięcia w odniesieniu do pracowników odbywały się w sposób jak najbardziej równomierny. Jeżeli osoba zostaje przeniesiona do pracy płatnej za godzinę, zachowuje ona premię grupową przez maksymalnie siedem dni, ale nie dłużej niż czas przepracowany w grupowym systemie płac.

W przypadku przeniesienia pracownika ze stanowisk wg systemów bonusowych i/lub premiowych pracownikowi nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

4. art.

Standardowe godziny

Standardowe godziny należy niezwłocznie zaktualizować w przypadku istotnych zmian w rozwoju technologicznym lub przepisach dotyczących pakowania.

W przypadku wprowadzenia nowych opakowań w ramach doświadczenia lub na stałe należy je przed podjęciem pracy zaprezentować pracownikom.

5. art.

Nowi pracownicy

W przypadku zatrudnienia nowych pracowników, którzy wcześniej nie wykonywali porównywalnych prac związanych z przetwórstwem rybnym, w ciągu pierwszych kilku tygodni pracownicy muszą przejść szkolenie zawodowe pod kierunkiem eksperta, zob. rozdział XVIII układu zbiorowego pracy między SGS a SA. Premia wzrasta w okresie przystosowawczym zgodnie z zasadą przystosowania dla nowych pracowników.

6. art.

Nastolatkwie

Wynagrodzenie za pracę nastolatków w grupowym systemie płac nie może być w żadnym wypadku wyższe niż stosunek wynagrodzenia nastolatka do wynagrodzenia zasadniczego bez dodatku z tytułu ukończenia szkolenia obowiązującego w układach zbiorowych pracy na danym obszarze.

Jeżeli nastolatek jest jednocześnie początkującym pracownikiem w przetwórstwie rybnym, obowiązują go te same zasady oceny co innych początkujących.

7. art.

Specjalne umowy pracowników mroźni w grupowych systemach płac

W pozostałych kwestiach musi dojść do porozumienia w danym miejscu pracy.

8. art.

Okres obowiązywania

Okres obowiązywania niniejszej umowy jest taki sam jak okres obowiązywania układów zbiorowych pracy stron. Reykjavik, dnia 16/01 1992 r.

Umowa ramowa dotycząca premii grupowych w przetwórstwie ryb solonych i suszonych oraz sztokfiszka i in. między VSÍ, VMS a VMSI

W przedsiębiorstwach, w których planuje się wprowadzenie grupowego systemu premiowego w pracach przetwórstwa ryb solonych i suszonych, sztokfiszka i in., należy uwzględnić niniejszą umowę ramową.

Opis ogólny – główne cechy

Premia przysługująca wszystkim pracownikom produkcji, których grupowy system płac obejmuje (np. kwota w koronach za jedną skrzynkę), zmienia się w zależności od gatunku ryb i opakowań.

Co do zasady, całkowitą kwotę premii za każdy tydzień pracy dzieli się na wszystkich w cyklu produkcyjnym (w tym w pracy usługowej), zob. definicję, proporcjonalnie do czasu pracy każdego pracownika.

Zalety systemu grupowego i podstawy osiąganych wyników

Powszechnie uważa się, że grupowy system płac przyczynia się do większej spójności pracowników i polepszenia stosunków międzyludzkich. W indywidualnym systemie płac każda osoba pracuje na swój rachunek, natomiast w takim systemie liczą się wyniki grupy.

Zgrana grupa może zapewnić lepsze ogólne wyniki, zarówno pod względem wydajności, jak i staranności niż w indywidualnym systemie pracy. Aby tak się stało, każdy musi dołożyć starań.

Sukces w dużej mierze opiera się na mobilności osób w miarę zmiany obciążenia, zarówno w związku z przemieszczaniem się ze stanowiska na inne stanowisko w cyklu produkcyjnym, jak i między stanowiskami usługowymi i przetwarzania. W związku z ostatnią kwestią wszyscy muszą być czujni.

1. art.

Definicja cyklu produkcyjnego i prac zwykle objętych grupowym systemem premiowym oraz lista prac nieobjętych niniejszym systemem.

1.1. Prace objęte grupowym systemem płac:

1. Wszelkie prace wykonywane w cyklu produkcyjnym od momentu pobrania surowca z chłodni do momentu załadunku produktu, w tym wszystkie prace usługowe należące do cyklu produkcyjnego.
2. Odbiór opakowań i składowanie w magazynie.
3. Wszystkie codzienne prace związane z czyszczeniem stanowisk cyklu produkcyjnego podczas prac związanych z przetwórstwem, jak i pojemników, narzędzi i maszyn, oraz odnoszeniem produktu na miejsce po skończonej pracy.
4. Przyuczenie do pracy.
5. Praca na wózku widłowym, tj. w zakresie, w jakim należy do cyklu produkcyjnego, chyba że doszło do innego porozumienia.
6. Kontrola jakości i rzeczoznawcy.

- 1.2. Prace nieobjęte grupowym systemem płac.
1. Zarządzanie projektem (nie odnosi się do brygadzisty normalnie pracującego w cyklu produkcyjnym).
2. Prowadzenie pojazdu.
3. Praca na wózku widłowym, np. przy rozładunku i załadunku produktu (zob. pkt. 1.5.).
4. Ostrzenie noży maszynowych, smarowanie maszyn i codzienna opieka nad maszynami.
5. Przykłady prac nieobjętych systemem premiowym: – Rozładunek i umieszczenie surowca w chłodni – Załadunek – Patroszenie – Obsługa statków rybackich
– Obsługa lodu – Sprzątanie terenu pracy i in.

2. art.

Podstawa systemu premiowego

Pracownicy wykonujący pracę w cyklu produkcyjnym tworzą jeden zespół w ramach akordu. Wysokość premii przysługującej wszystkim pracownikom produkcji zmienia się w zależności od rodzaju ryb i opakowań.

System premiowy można opracować na dwa sposoby. Można uzgodnić stawkę premii za poszczególne czynniki pracy lub wyliczyć wysokość premii w oparciu o standardowy czas pracy, kwotę bazową oraz wysokość wynagrodzenia proporcjonalną do kwoty bazowej. Poniższe informacje zawarte w niniejszym artykule mają zastosowanie w odniesieniu do wyżej wymienionej drugiej opcji

2.1. Standardowe godziny pracy.

Standardowe godziny pracy ustala się z uwzględnieniem sytuacji w każdym miejscu pracy i w taki sam sposób jak inne normy stowarzyszeń sprzedaży. Standardowe godziny pracy należy niezwłocznie zaktualizować w przypadku istotnych zmian w rozwoju technologicznym lub przepisach dotyczących pakowania.

2.2. Kwota bazowa.

Kwota bazowa grupowego systemu płac to kwota od ISK do i podlegająca takim samym zmianom, jakie każdorazowo przewidują umowy.

2.3. Wynagrodzenie wyłącznie z tytułu wydajności:

Ma zastosowanie w przypadku, gdy nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za dokładność. Za każdą godzinę w standardowym czasie pracy przysługuje 47 procent kwoty bazowej.

2.4. Wynagrodzenie z tytułu wydajności i dokładności.

Odrębna umowa przewiduje metodę oceny dokładności i wyliczania współczynnika dokładności.

Maksymalne współczynniki dokładności mogą się różnić, w którym to przypadku wynagrodzenie z tytułu wydajności również się różni, zgodnie z poniższym:

Wynagrodzenie za godzinę w standardowych godzinach pracy procent z kwoty współczynnik	Minimalny współczynnik	Współczynniki dokładności Maksymalny
40%	1,00	1,25
43%	1,00	1,10

3. art.

Czas pracy

Premię wylicza się cotygodniowo, a następnie dzieli się ją na pracowników proporcjonalnie do czasu pracy każdego z osobna w grupowym systemie premiowym.

Przez czas pracy w grupowym systemie premiowym rozumie się wszystkie godziny, w których pracownicy są zarejestrowani w pracy w grupowym systemie płac, z wyjątkiem przerw na posiłki, za które przysługuje wynagrodzenie, podczas których nie wykonuje się pracy.

Należy tu podkreślić znaczenie zarejestrowania godzin pracy za pomocą rejestratora godzin pracy podczas wykonywania pracy i poza pracą. Również wtedy, gdy pracownicy wykonują pracę poza cyklem produkcyjnym.

4. art.

Przeniesienie do pracy płatnej za godzinę

Jeżeli konieczne okaże się przeniesienie pracowników ze stanowisk wg systemów bonusowych lub premiowych, należy zadbać o to, aby takie przesunięcia w odniesieniu do pracowników odbywały się w sposób jak najbardziej równomierny. Jeżeli osoba zostaje przeniesiona do pracy płatnej za godzinę, zachowuje ona premię grupową przez maksymalnie siedem dni, ale nie dłużej niż czas przepracowany w grupowym systemie płac.

W przypadku przeniesienia pracownika ze stanowisk wg systemów bonusowych i/lub premiowych pracownikowi nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

5. art.

Nowi pracownicy

W przypadku zatrudnienia nowych pracowników, którzy wcześniej nie wykonywali porównywalnych prac związanych z przetwórstwem rybnym, w ciągu pierwszych kilku tygodni przechodzą szkolenie zawodowe pod kierunkiem eksperta. Premia wzrasta w okresie przystosowawczym zgodnie z zasadą przystosowania dla nowych pracowników.

6. art.

Nastolatki

Wynagrodzenie za pracę nastolatków w grupowym systemie płac nie może być w żadnym wypadku wyższe niż stosunek wynagrodzenia nastolatka do wynagrodzenia zasadniczego bez dodatku z tytułu ukończenia szkolenia obowiązującego w układach zbiorowych płac na danym obszarze.

Jeżeli nastolatek jest jednocześnie początkującym pracownikiem w przetwórstwie rybnym, obowiązują go te same zasady oceny co innych początkujących.

7. art.

Odrębne umowy pracowników zakładów przetwórstwa rybnego w grupowych systemach płac

W pozostałych kwestiach oraz dokładniejszych opracowań musi dojść do porozumienia w danym miejscu pracy.

8. art.

Okres obowiązywania

Okres obowiązywania niniejszej umowy jest taki sam jak okres obowiązywania

układów zbiorowych pracy stron. Reykjavík, dnia 16/01 1992 r.

Przetwórstwo ryb niespełniających norm

Jeżeli stosunek dorsza lub karmazyna niespełniającego norm osiągnie w ciągu tygodnia 7,5 procent ilości danego gatunku, pracownikowi przysługuje dodatek do stawki premiowej. Pracownikowi przysługuje dodatek do ilości produkcji, która równa jest stosunkowi ryby niespełniającej norm. W przypadku dorsza wynosi 30 procent, a karmazyna 45 procent. Ma to zastosowanie tylko w przypadku przetwórstwa i pakowania dorsza lub karmazyna niespełniającego norm niewymagającego klasyfikacji wg wielkości fileta.

Załącznik do umowy ramowej w zakładach przetwórstwa rybnego.

Strony są zgodne co do tego, aby w kwestiach zawierania odrębnych umów o premii grupowej w zakładach przetwórstwa rybnego przedsiębiorstwo oraz właściwy związek zawodowy zawarły umowę w oparciu o umowę ramową, która będzie przewidywała m.in. następujące:

1. Dokładniejszą definicję prac objętych grupowym systemem płac.
2. Informacje o pobieraniu próbek i rejestracji.
3. Informacje o radzie zakładowej i jej zadaniach.
4. Informacje o przystosowaniu nowych pracowników.
5. Informacje o okresie obowiązywania umowy
6. Wykaz dat.
7. Pozostałe kwestie.

Reykjavik, dnia 16.01.1992 r.

Porozumienie w sprawie zakładów mączki rybniej

Na podstawie porozumienia obowiązujący układ zbiorowy pracy między Afl i Drifandi w sprawie pracy w zakładach mączki rybniej będzie stanowił część umowy między Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców i Zrzeszeniem „Flóabandalagið”, z wyjątkiem art. 9.1. [2008]

Protokół dotyczący szkolenia dla pracowników zakładów mączki rybniej

W przypadku gdy pracownicy pracowali przez przynajmniej trzy miesiące w danym zakładzie mączki rybniej, mają prawo w ciągu sześciu miesięcy do uczestnictwa w szkoleniu zawodowym. Celem szkolenia jest zgłębienie wiedzy i kompetencji zawodowych pracowników zakładów mączki rybniej.

Szkolenie organizowane jest przez Komisję ds. Szkolenia Zawodowego Przetwórstwa Rybnego we współpracy z Ministerstwem Rybołówstwa i powyższymi zakładami w odpowiednim terminie przy uwzględnieniu pracy zakładów.

Szkolenie składa się z ośmiu kursów, z których każdy zasadniczo trwa cztery godziny, a ich główne zagadnienia dotyczą pracy i zawodu zgodnie z decyzją komisji ds. szkolenia zawodowego. Obecnie organizowane są następujące kursy:

Surowce, produkty i rynki

Warunki pracy oraz pozycja ciała

Bezpieczeństwo w zakładach mączki rybniej Higiena i rozwój bakterii – zapobieganie salmonelli

Metody przetwarzania – część pierwsza Metody przetwarzania – część druga
Działalność przemysłowa i pracownicy Współpraca i komunikacja w miejscu pracy

Podstawą odbycia się szkolenia zawodowego jest odpowiednia liczba uczestników (co najmniej 12 uczestników), ale co najmniej raz w roku, pod warunkiem że na każdym kursie nie będzie w żadnym przypadku mniej niż sześciu uczestników.

Po zakończeniu kursów pracownikom przysługuje wynagrodzenie zgodnie z art. 1 umowy „po ukończeniu szkolenia zawodowego”.

Protokół dotyczący urlopu pracowników przetwórstwa rybnego

Najpóźniej do kwietnia pracowników należy poinformować o ogólnym rozplanowaniu urlopów w danym przedsiębiorstwie przetwórstwa rybnego oraz czy i w jakim okresie dojdzie do ujednoczenia urlopu pracowników. [1997]

Protokół dotyczący urlopu bezpłatnego pracowników przetwórstwa rybnego

Pracownikom, którzy pracowali nieprzerwanie przez 5 lat w tym samym przedsiębiorstwie przetwórstwa rybnego, przysługuje prawo do 6-miesięcznego bezpłatnego urlopu, a następnie co 5 lat na podstawie nieprzerwanego zatrudnienia, bez ograniczenia praw wynikających z umowy. Jednakże w żadnym przypadku nie może być więcej niż jeden do czterech pracowników na urlopie w tym samym czasie, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. W przypadku zmian w działalności przedsiębiorstwa zmiany takie stosuje się w równym stopniu do pracownika przebywającego na urlopie, jak i do innych pracowników wykonujących porównywalną pracę w przedsiębiorstwie. [1997]

Protokół dotyczący umów o pracę pracowników przetwórstwa rybnego

Pracownicy zatrudnieni na co najmniej jeden miesiąc mają prawo zażądać zawarcia pisemnej umowy o pracę, która uwzględni m.in. następujące kwestie:

1. Stanowisko, zakres obowiązków, obowiązki służbowe
2. Etat
3. Okres zatrudnienia, okres wypowiedzenia oraz ewentualne okresy próbne
4. Godziny pracy
5. Warunki płacowe
6. Prawa nabyte w dniu zatrudnienia

W procesie rekrutacji pracowników migracyjnych do pracy sezonowej, takiej jak solenie śledzia, należy przewidzieć warunki w zakresie zakwaterowania, kosztów wyżywienia oraz wynagrodzenia z tytułu podróży. [1992]

INDEKS

Warunki	Art. 7.1.
Choroby zawodowe	Art. 8.2.
Spór	Art. 24.1.
Praca na akord (system bonusowy)	Art. 14.1.
Praca na akord w usługach sprzątających	Art. 22.2.
Nabyte prawa	Art. 12.6.
Pojazdy, wykorzystanie własnych pojazdów	Art. 3.4.3.
Zmiana czasu pracy	Art. 2.7.
Naruszenie przepisów bezpieczeństwa	Art. 7.3.2. – 7.3.3.
Pracownicy budowlani	Art. 15.
Odszkodowanie z tytułu szkody	Art. 9.3.
Wynagrodzenie zasadnicze, połowa, pełne	Art. 1.9.
Praca w podstawowym systemie czasu pracy	Art. 2.1.
Dzielnik wynagrodzenia zasadniczego	Art. 1.5.
Dodatek świąteczny	Art. 1.4.1.
Ponowne zatrudnienie	Art. 12.6.
Stała stawka tygodniowa	Art. 1.11.
Składka członkowska	Art. 11.1.
Transport	Art. 3.5.
Hodowla ryb	Art. 19.
Pracownicy przetwórstwa rybnego	Art. 18.
Trasa komunikacyjna: informacje ogólne	Art. 3.4.2.
pracowników budowlanych	Art. 15.7.
pracowników przemysłowych	Art. 20.4.5.
operatorów maszyn	Art. 16.7.
Transport osób poszkodowanych	Art. 8.2.3.
Prawo pierwszeństwa	Art. 6.1.
Korzyści	Art. 1.12.
Zebrania w miejscu pracy	Art. 13.5.
Udział przedsiębiorstw w układach zbiorowych pracy	Art. 5.
Urlop rodzicielski: prawo	Art. 8.6.
nabyte prawa	Art. 12.6.3.
Dodatki żywnościowe	Art. 3.4.1. – 3.4.2.
Okres obowiązywania	Art. 26.2.
Wypłata wynagrodzeń	Art. 1.10.1. – 1.10.3.
Składki na fundusz emerytalny	Art. 10.4.
Połowa i pełne wynagrodzenie zasadnicze	Art. 1.9.
Święta	Art. 2.3.
Dni wolne od pracy	Art. 2.3.3.
Odzież ochronna	Art. 9.2.
Praca na część etatu	Art. 2.6.
Kierowcy autobusów	Art. 17.

Zwolnienia grupowe – porozumienie	Str. 159
Odpoczynek	Art. 2.4.
Pracownicy przemysłowi	Art. 20.
Przewoźne kontenery na przerwy na kawę	Art. 7.1. – 7.2.
Przerwy na kawę	Art. 3.1.2. i 3.2.2.
Płaca	Art. 1.1.
Wypłata wynagrodzenia	Art. 1.10.
Umowa o gwarancji wynagrodzenia	Art. 18.4.3.
Wynagrodzenie	Art. 1.1.
Wynagrodzenie z tytułu wypadków i chorób zawodowych	Art. 8.2.
Wynagrodzenie w przypadku choroby	Art. 8.3.
Zmiany wynagrodzeń (podwyżki)	Art. 1.2.
Kategorie zaszeregowania, zaszeregowanie	Art. 1.1.1.
Paski płacowe	Art. 1.10.3.
Minimalny odpoczynek	Art. 2.4.
Wynagrodzenie minimalne	Art. 1.1.
Gwarancja minimalnego dochodu	Art. 1.3.
Fundusze emerytalne	Art. 10.4.
Apteczka	Art. 7.1.
Zaświadczenie lekarskie	Art. 8.4.3.
Przerwy na posiłek	Art. 3.1.1. i 3.2.1.
Kucharze	Art. 21.
Opieka przedporodowa	Art. 8.6.
Spóźnienia	Art. 2.5.5.
Stołówka	Art. 21.
Kursy dla:	
pracowników budowlanych	Art. 15.8.
operatorów maszyn	Art. 16.8.
kierowców autobusów	Art. 17.13.
pracowników przetwórstwa rybnego	Art. 18.4.4.
pracowników stołówek	Art. 21.4.2. – 21.4.3.
mężów zaufania	Art. 13.7.
Wykorzystanie własnych pojazdów	Art. 3.4.3.
Wynagrodzenie urlopowe	Art. 4.1.
Wynagrodzenie chorobowe	Art. 4.2.
Dodatek urlopowy	Art. 1.4.2.
Fundusz urlopowy	Art. 10.2.
Umowy o pracę, porozumienia o warunkach zatrudnienia	Art. 1.14.
Usługi sprzątające	Art. 22.
Warunki umowy	Art. 25.
Wykwalifikowani pracownicy przetwórstwa rybnego	Art. 18.1.
Wyspecjalizowani pracownicy budowlani	Art. 15.
Fundusz zdrowotny	Art. 10.1.
Brak sprzętu bezpieczeństwa	Art. 7.3.4.
Rejestr godzin pracy	Art. 2.5.

Poszkodowani, transport	Art. 8.2.3.
Ubezpieczenie wypadkowe	Art. 8.7.
Fundusz rehabilitacji zawodowej	Art. 10.5.
Pracownicy stołówek	Art. 21.
Zawody – nowe	Art. 1.13.
Rozwiązanie stosunku pracy, okres wypowiedzenia	Art. 12.5.
Doświadczenie zawodowe – ocena	Art. 1.1.3.
Operatorzy ciężkich maszyn budowlanych	Art. 16.
Święta państwowe	Art. 2.3.1.
Dodatek z tytułu świąt państwowych	Art. 1.7.2.
Szkody, odszkodowanie	Art. 9.3.
Mężowie zaufania	Art. 13.
Interpretacja	Art. 7.5.
Operatorzy maszyn	Art. 16.
Wynagrodzenie nastolatków	Art. 1.1.2. i 1.6.
Młodociani i młodzi dorośli (ograniczenia)	Art. 7.4.
Okres wypowiedzenia	Art. 12.1. – 12.3.
Wezwanie do pracy	Art. 1.8.
Obcokrajowcy, porozumienie	Str. 149
Praca w systemie zmianowym dla:	
pracowników budowlanych	Art. 15.4.
operatorów maszyn	Art. 16.4.
kierowców autobusów	Art. 17.7.
pracowników przetwórstwa rybnego	Art. 18.3.
pracowników hodowli ryb	Art. 19.3.2.
pracowników przemysłowych	Art. 20.4.4.
pracowników stołówki	Art. 21.3.2.
Stróże	Art. 23.
Dni chorobowe	
pracownik	Art. 8.1. – 8.4.
na dzieci	Art. 8.5.
Dni chorobowe podczas urlopu	Art. 4.2.
Narzędzia	Art. 9.1.
Wykonawcy, deklaracja	Str. 160
Wynagrodzenie tygodniowe, stałe	Art. 1.11.
Odzież robocza	Art. 9.2.
Wypadki przy pracy	Art. 8.2.
Godziny pracy, zmiana	Art. 2.7.
Godziny pracy, rejestracja	Art. 2.5.
Godziny nadliczbowe	Art. 2.2.
Dodatek z tytułu godzin nadliczbowych	Art. 1.7.
Sprzęt ochronny	Art. 7.3.
Sprzęt bezpieczeństwa, brak	Art. 7.3.4.
Zasady bezpieczeństwa, naruszenia	Art. 7.3.2. – 7.3.3.