

Ansettelsesforhold /WORKING CONDITIONS

Selskapet er for likestillingsprinsippene og vil ved nyansettelser vurdere mannlige og kvinnelige søkere likt. Det er daglig leder, som har hovedansvar for alle ansettelser.

Ansettelse

Hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast. Det skal alltid inngås skriftlig arbeidsavtale, uavhengig av arbeidsforholdets varighet og størrelse på stillingen.

Arbeidsavtale

Arbeidstakere skal alltid ha en skriftlig arbeidsavtale. Dette gjelder uansett om det er en fast eller midlertidig stilling, og det er ingen unntak fra denne regelen. Det er arbeidsgiver sitt ansvar å utarbeide en skriftlig arbeidsavtale.

Arbeidstid

Arbeidstid er den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Regelverket har grenser for arbeidstiden og krav om pauser og daglig og ukentlig fri.

Ferie

Alle arbeidstakere har krav på minst 25 virkedager ferie hvert år. Siden lørdag regnes som virkedag, vil det normalt si at arbeidstaker har krav på fire uker og én dag ferie hvert kalenderår.

Generelle krav til opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at alle arbeidstakere får den opplæringen, øvelsen og instruksjonen de trenger for å utføre arbeidet på en sikker måte og for å kunne mestre arbeidsoppgavene sine.

Kontroll og overvaking

Tilsette har rett til personvern og privatliv også på jobb. Men denne retten kan bli innskrenka av det legitime behovet arbeidsgivaren har for forsvarleg drift.

Krav til gjennomgående, dokumentert og sertifisert opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at ansatte får den opplæring, den praktiske øvelse og de instruksjoner som er nødvendig for å utføre arbeidet på en trygg måte. Legg bruksanvisningen til grunn. Riktig opplæring bidrar til reduksjon i ulykker, skader og sykdom.

Lønn

Det er ingen generell minstelønn i Norge. Lønn blir avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som en del av den skriftlige arbeidsavtalen. Selv om det ikke er noen generell minstelønn i Norge, er det i enkelte bransjer innført minstelønn.

Medvirkning

Godt arbeidsmiljøarbeid avhenger av at arbeidstakerne og arbeidsgiverne samarbeider om å finne gode løsninger. Medvirkning innebærer at arbeidstakernes synspunkter og innspill skal høres og vurderes nøye, før arbeidsgiver tar en endelig beslutning.

Omstilling

Informasjon, medverknad og fagleg utvikling må til for at ei omstilling skal bli konstruktiv og positiv for den enkelte arbeidstakaren.

Oppsigelse

Et arbeidsforhold avsluttes ved at enten arbeidsgiver eller arbeidstaker leverer en skriftlig oppsigelse.

Permisjoner

Permisjon er en rett for arbeidstaker til å være borte fra arbeidet sitt i et begrenset tidsrom. Permisjon kan være lønnet – helt eller delvis – eller ulønnet.

Permittering

Permittering er en midlertidig ordning der arbeidstaker er pålagt arbeidsfritak og arbeidsgiver samtidig er fritatt lønnsplikten sin. Arbeidsforholdet består og det forutsettes at arbeidsstans kun er midlertidig.

Tilrettelegging av arbeidet

Tilrettelegging er alle de tiltak man iverksetter i forbindelse med organisering og utførelse av arbeidet, utforming av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet generelt. Arbeidsgiver skal organisere arbeidet og legge det til rette slik at arbeidstakerne kan være i jobb og være like friske når de går hjem fra arbeidet som da de kom.

Vern mot diskriminering

Forbuda mot diskriminering i arbeidslivet er regulert i arbeidsmiljølova og likestillings- og diskrimineringslova.

ENG:

Employment

The main rule is that the employee shall be employed permanently. A written employment agreement shall always be entered into, regardless of the duration and size of the employment relationship.

Employment agreement

Employees must always have a written employment agreement. This applies regardless of whether it is a permanent or temporary position, and there are no exceptions to this rule. It is the employer's responsibility to prepare a written employment agreement.

Working

Working hours are the time when the employee is at the employer's disposal. The regulations have limits on working hours and requirements for breaks and daily and weekly time off.

Vacation

All employees are entitled to at least 25 working days holiday each year. Since Saturday is considered a working day, it normally means that the employee is entitled to four weeks and one day of vacation each calendar year.

General training requirements

The employer shall ensure that all employees receive the training, exercise and instruction they need to carry out the work safely and to be able to master their work tasks.

Control and over-monitoring

The add-on has the right to privacy and privacy at work as well. But this right can be curtailed by the legitimate need of the workforce for defense.

Requirements for end-to-end, documented and certified training

The employer shall ensure that employees receive the training, practical exercise and instructions necessary to carry out the work safely. Use the operating instructions as a basis. Proper training contributes to the reduction in accidents, injuries and illnesses.

Maple

There is no general minimum wage in Norway. Salary is agreed between the employer and the employee as part of the written employment agreement. Although there is no general minimum wage in Norway, in some industries the minimum wage has been introduced.

Cooperation

Good working environment work depends on employees and employers working together to find good solutions. Participation means that the employees' views and input must be heard and assessed carefully, before the employer makes a final decision.

Restructuring

Information, information and professional development is needed in order for a restructuring to be constructive and positive for the individual worker.

Dismissal

A working relationship is terminated by either the employer or the employee submitting a written termination.

Absence

Leave of absence is a right for employees to be absent from their work for a limited period of time. Leave can be paid – in whole or in part – or unpaid.

Layoffs

Layoffs are a temporary arrangement where the employee is imposed a work exemption and the employer is at the same time exempt from his or her salary obligation. The employment relationship persists and it is assumed that the work stoppage is only temporary.

Facilitation of the work

Facilitation is all the measures taken in connection with the organisation and execution of the work, the design of the workplace and the working environment in general. The employer shall organize the work and facilitate it so that the employees can be in work and be as healthy when they return home from work as when they arrived.

Protection against discrimination

The protection against discrimination in working life is regulated in the Working Environment Act and the Equality and Anti-Discrimination Act.