



**POCHOTNICZE HUFCE PRACY
DOLNOŚŁĄSKA WOJEWÓDZKA KOMENDA**

50-412 Wrocław, ul. Mazowiecka 17

tel. (071)344-65-70, fax: 344-49-08, e-mail: dolnoslaska@ohp.pl

Wrocław, dnia 28.02.2006

Nr pisma.....

URZĄD MIASTA	
Jaworzyna Śląska	
Wpł.	01 MAR. 2007
L. dz.	1625

**Sz. Pan/Pan
Burmistrz Miasta i Gminy
Wójt Gminy
/wszyscy/**

SJ

Dolnośląska Wojewódzka Komenda OHP we Wrocławiu informuje, że w ramach realizacji umów międzynarodowych związanych z zatrudnieniem obywateli polskich do prac sezonowych, organizuje (z upoważnienia Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej) nabór osób do pracy przy zbiorze truskawek i owoców cytrusowych na terenie Królestwa Hiszpanii.

Nabór dotyczy kobiet powyżej 20 roku życia, zdrowych, zdolnych do pracy fizycznej. Warunki zatrudnienia określa załącznik nr 1 do niniejszego pisma. Nabór pracowników przeprowadzany jest w Centrach Edukacji i Pracy Młodzieży OHP do 10 marca 2007. Wyjazd pierwszej grupy pracowników ma nastąpić 20 marca br.

Zgłoszenia kandydatów do pracy przyjmowane są na *Formularzu zgłoszeniowym* – załącznik nr 2.

Zainteresowani przekazują *Formularz zgłoszeniowy* za pomocą poczty (decyduje data stempla pocztowego) lub osobiście we właściwym terytorialnie Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP. Szczegółowe informacje można uzyskać na naszej stronie internetowej www.dolnoslaska.ohp.pl lub telefonicznie.

W związku z powyższym proszę o rozpowszechnienie tej informacji wśród podległych jednostek na terenie miasta/gminy w celu umożliwienia zainteresowanym osobom zapoznania się z tą ofertą.

Liczymy na Państwa pomoc w rozpowszechnieniu tej informacji, którą jak mamy nadzieję mogą być zainteresowani mieszkańcy Państwa miejscowości.

Z poważaniem

Jerzy Liszka
Komendant Wojewódzki

Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP
al. Wyzwolenia 38
58-300 Wałbrzych
Tel. 074 666 02 46
godziny otwarcia 7.45-15.45

Warunki zatrudnienia pracowników sezonowych przy zbiorze truskawek i owoców cytrusowych w Królestwie Hiszpanii w 2007 r.:

1. Po przyjeździe do Hiszpanii, polscy pracownicy są zatrudnieni jako robotnicy rolni na czas określony, nie krótszy jednak niż dwa miesiące. Do tego okresu zalicza się 15-dniowy okres próbny.
2. Czas pracy wynosi 39 godzin tygodniowo, 6 dni w tygodniu 6,5 godziny dziennie efektywnej pracy. Pracownikowi przysługuje prawo do odpoczynku przez 1 dzień w tygodniu, niekoniecznie w niedzielę. Godzina rozpoczęcia pracy zależy od warunków pogodowych, pory roku i może być różna każdego dnia. W przypadku niemożności świadczenia pracy z przyczyn niezależnych od pracownika lub pracodawcy wynagrodzenie zostaje ustalone według zasad Układu Zbiorowego. Pracodawca zobowiązany jest odpowiednio wcześniej – z wyprzedzeniem jednodobowym - poinformować o godzinie rozpoczęcia pracy pracownika. Ewidencja czasu pracy prowadzona będzie na bieżąco. Pracownik – zgodnie z Układem Zbiorowym – jest zapisany od pierwszego do ostatniego dnia pracy do ubezpieczenia społecznego i jest uprawniony do bezpłatnej pomocy lekarskiej. Nie określa się minimalnego poziomu wydajności pracy; zależy on od średniej wydajności zespołu pracowników, wynikającej z indywidualnych możliwości każdego z nich.
3. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 33,97 EURO brutto / dziennie, obejmujące wszystkie składniki wynagrodzenia, lub więcej zgodnie z Układem Zbiorowym pracy dla pracowników rolnych prowincji Huelva. Wynagrodzenie zostanie wypłacone za co najmniej za 18 dni roboczych, na przestrzeni 30 dni podczas których pracownik był gotowy do świadczenia pracy.
4. Pracownik może świadczyć dodatkową pracę w godzinach nadliczbowych, płatnych zgodnie z Układem Zbiorowym pracy, o którym mowa powyżej. Podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych jest dobrowolne, z wyjątkiem sytuacji wynikającej z „siły wyższej”

5. Kontrola warunków pracy prowadzona jest właściwe organy hiszpańskiej Inspekcji Pracy oraz przez związki zawodowe.
6. W sytuacji gdy po przyjeździe pracowników polskich do Hiszpanii pracodawca odmówi zatrudnienia danego pracownika (z przyczyn niezależnych od pracownika) strona hiszpańska - w przypadku braku wskazania innego pracodawcy proponującego te same warunki zatrudnienia - pokrywa pełne koszty przejazdu pracowników z Polski do Hiszpanii oraz z Hiszpanii do Polski. Wskazanie nowego pracodawcy przez stronę hiszpańską nie może trwać dłużej niż 2 dni robocze. Na ten okres strona hiszpańska zobowiązana jest zapewnić zakwaterowanie dla polskich pracowników.

Z drugiej strony, jeśli umowa o pracę zostanie rozwiązana z winy pracownika, pracodawca jest zwolniony od jakiejkolwiek odpowiedzialności; zarówno od pomocy przy zapewnieniu zakwaterowania, jak i organizacji oraz pokrycia kosztów podróży powrotnej do Polski. Wszelkie sytuacje dotyczące zwolnienia z pracy będą rozstrzygane według prawa pracy obowiązującego w Hiszpanii.
7. W sytuacji, gdy przed wyjazdem grupy pracowników z Polski okaże się, że nie ma dla nich pracy w danym terminie, pracodawca będzie zobowiązany do poinformowania o tym fakcie w formie pisemnej najpóźniej na 3 dni robocze przed planowanym terminem wyjazdu.
8. Koszt zakwaterowania pokrywa pracodawca, z wyjątkiem opłaty za butlę gazową (butan). Koszt butli w dniu dzisiejszym wynosi 12,35 EURO. W zależności od pracodawcy warunki zakwaterowania mogą się różnić między sobą. Zasadniczo w jednej sypialni średniej wielkości mieszkają 4 osoby mając do dyspozycji jedną łazienkę. Maksymalna liczba osób określona zostaje na 8 osób w pokoju. Standardowe mieszkanie składa się z trzech sypialni oraz 2 łazienek. Na jedną łazienkę przypadać może maksymalnie 8 osób. Łóżka wyposażone są w pościel, zapewnione jest wyposażenie kuchni oraz sprzęt do sprzątania. Pracownicy są zobowiązani utrzymywać mieszkanie w czystości. Pracownicy dokonują zakupu środków czystości na własny rachunek.
9. Pracownik ponosi koszt transportu z Polski do Hiszpanii (około 115 – 120 EURO), odpowiednia kwota zostanie potrącona z wynagrodzenia za pierwsze dwa tygodnie pracy. Pracodawca ponosi koszt transportu pracownika z Hiszpanii do Polski pod warunkiem, że pracownik skorzysta ze środka transportu zaproponowanego przez pracodawcę po zakończeniu umowy o pracę w terminie określonym w drodze porozumienia między pracodawcą i pracownikiem.

10. Kwestia transportu, kosztu i organizacji zostanie ustalona w drodze umowy między przedstawicielami stowarzyszeń a komendantami wojewódzkimi.
11. Strona hiszpańska zobowiązuje się wyznaczyć osobę, mówiącą w języku polskim i hiszpańskim do kontaktów między pracownikami, pracodawcami, a stowarzyszeniami. Każdy pracownik powinien zostać poinformowany o możliwości kontaktu z tą osobą, określoną z imienia i nazwiska, oraz podanym numerem telefonu. Strona hiszpańska zobowiązuje się także do przekazania listy nazwisk tych osób wraz z numerami telefonu Ochotniczemu Hufcom Pracy. Ochotnicze Hufce Pracy także mają prawo kontaktować się z tymi wskazanymi osobami w sprawach związanych z pobytem i pracą polskich pracowników w Hiszpanii.
12. Ochotnicze Hufce Pracy zastrzegają sobie prawo do wysłania swojego pracownika, który na miejscu sprawdzi warunki pracy oraz zakwaterowania na zasadach określonych w umowach, o których mowa w ust. 2 niniejszego porozumienia. Strona hiszpańska zobowiązuje się do udostępnienia wszelkiej informacji dotyczącej warunków pracy pracownika OHP oraz umożliwienia swobodnej rozmowy z pracownikami.
13. Szczegółowe warunki pracy zostaną określone w umowie o pracę podpisywanej przez pracodawcę i pracownika w Hiszpanii. Warunki te nie mogą być gorsze niż te, które zostały określone w niniejszej umowie oraz nie mogą być sprzeczne z obowiązującym porozumieniem zbiorowym ani hiszpańskim prawem pracy czy innymi normami prawnymi regulującymi zatrudnienie pracowników sezonowych w rolnictwie.