

## Условия сбора ягод и заработная плата на 2009 год

<b>Законодательство по коллективному трудовому договору</b>	При трудовых отношениях соблюдается коллективный трудовой договор сельских промыслов, а также существующее трудовое законодательство.	
<b>Рабочее время</b>	Регулярное рабочее время без системы трудовых часов не более 8 ч в день, 40 ч в неделю.	
<b>Питание и отдых</b>	При ежедневном рабочем времени не менее 6 часов работнику положен часовой перерыв на обед, который не входит в рабочее время. Работодатель и работник могут договориться, что перерыв на обед короче, но не менее получаса. При 8-часовом рабочем дне работник имеет два небольших перерыва по 12 минут, а если рабочий день короче, то один перерыв.	
<b>Учащиеся до 18 лет, обучающиеся в школе, в лицее и т.п.</b>	Лица, которому исполняется в данном году 14 лет, можно нанять на легкую работу. Трудовой договор лица до 15 лет заключает его опекун или с разрешения опекуна подросток сам. У работника до 15 лет рабочее время не более 7 ч в день, 35 ч в неделю и работа должна производиться между 8 и 20 часами. Работа 15 – 17 –летних должна производиться между 6 и 22 часами. Молодому работнику необходимо иметь беспереывный еженедельный отдых не менее 38 часов.	
<b>Минимальная зарплата Повременная зарплата</b>  Индивидуальная надбавка согласно коллективному трудовому договору.	<b>Основания для определения с 1.5.2009</b>  Минимальная часовая зарплата по степени сложности работ Учащийся школы, лица или др.учебного заведения Ознакомит. период, без опыта работы (макс. 4 мес.)	<b>€ / ч</b>  <b>7,57</b> <b>5,30</b> <b>6,81</b>
<b>Сдельная оплата</b>	Сдельная оплата основывается на минимальной часовой оплате по степени сложности работ согласно коллективному трудовому договору таким образом, что при обычном темпе сдельной работы сдельный заработок как минимум на <b>20 %</b> выше рекомендованной почасовой зарплаты и повышается с повышением объема выполненной работы. При невыполнении условий применения сдельной оплаты (например в начале или конце сезона при низком урожае) применяется почасовая оплата.	
<b>Сверхурочная работа</b>	Суточная сверхурочная работа: 2 первых часа 50 %, следующие часы 100 %. Недельная сверхурочная работа: 8 первых часов 50 %, следующие часы 100 %.	
<b>Работа в воскресенье</b>	При сборе ягод по сдельной оплате не предоставляется компенсация за воскресную работу. При выполнении другого вида работы в воскресенье зарплата повышается на 100 %. Если выполненная работа является сверхурочной, то выплачивают и компенсацию за сверхурочную работу.	
<b>Ежегодный отпуск</b>	При срочных трудовых отношениях компенсация за неиспользованный отпуск выплачивают при окончании трудовых отношений или, по отдельной договоренности, при выплате зарплаты в каждый период выплаты. Компенсация составляет <b>12,5 %</b> трудового заработка.	
<b>Натуральные льготы</b> (инструкция налогового управления об оценочной налоговой стоимости)	Полный пансион (размещение, питание, отопление, свет): - в общей комнате <b>13,37€/сутки, 401 €/месяц</b> - в отдельной комнате <b>13,90€/сутки, 417€/месяц</b> . Право на жилье : <b>3,40 €/сутки, 102 €/месяц</b> (комната с центральным отоплением), <b>1,23€/сутки, 37 € /месяц</b> (отапливаемая печкой комната). Право на питание <b>5,50 €</b> за разовое питание.	
<b>Бухгалтерский учет</b>	Работодатель обязан вести учет рабочего времени и зарплаты. Доли, удержанные у работника, должны быть указаны в квитанции по зарплате, также как и компенсация за неиспользованный отпуск. В квитанции по зарплате должны также быть указаны основы определения зарплаты, как например кол-во рабочих часов или собранных копек.	

<p><b>Страхование от несчастных случаев</b></p>	<p>Работодатель обязан застраховать работника от несчастных случаев и оформить коллективное страхование жизни в страховой компании, если рабочих дней насчитывается свыше <b>12</b> в течение календарного года.</p>
<p><b>Социальные страховые взносы</b></p>	<p>Работодатель обязан уплачивать страховые взносы за своих работников, такие как взнос в пенсионный фонд, взносы в фонд страхования от несчастных случаев и по безработице и социальный страховой взнос. Размер взноса определяется на основе зарплаты работника, облагаемой налогом. Определенная доля этих взносов удерживается у работника. Дополнительная информация: <a href="http://www.etk.fi">www.etk.fi</a>, <a href="http://www.etera.fi">www.etera.fi</a>, <a href="http://www.vero.fi">www.vero.fi</a>, <a href="http://www.yrittajat.fi">www.yrittajat.fi</a>, <a href="http://www.palkka.fi">www.palkka.fi</a>, <a href="http://www.fkl.fi">www.fkl.fi</a>, <a href="http://www.varma.fi">www.varma.fi</a>.</p>
<p><b>Трудовой договор</b></p>	<p>Трудовой договор рекомендуется составить письменно. Договор может быть заключен и в устной форме, при чем хорошо иметь, например, двух свидетелей. Когда нет письменного договора, работодатель обязан предоставить работнику письменное описание условий труда, если трудовые отношения продлятся более месяца. На работодателя, кто не выполняет этой обязанности, может быть наложен штраф.</p>
<p><b>Обязанности работника</b></p>	<p>Работник обязан выполнять данную ему работу тщательно и старательно, соблюдать инструкции работодателя и указания по безопасности, сообщать о недостатках в технике безопасности труда работодателю и использовать необходимые защитные средства. Желательно вести свой учет отработанных часов.</p>
<p><b>Гигиена труда, бытовые помещения</b></p>	<p>Работодатель должен иметь договор об охране здоровья работников. Ведомство по народным пенсиям возмещает около 50 % расходов на охрану здоровья работников. Во избежание икроножного паралича нервной системы работнику следует дать указания о правильных рабочих положениях и одежде, о достаточно частой смене положения и о перерывах в работе (напр. доставка корзинок к месту сбора). На рабочем месте должно быть место для мытья, раздевалка, туалет, помещение для приема пищи и при необходимости надлежащее жилье.</p>
<p><b>Дополнительная информация</b></p>	<p>Союз деревообрабатывающей и специальных отраслей тел (09) 615 161 Сельский союз работодателей тел (09) 7250 4500 Округи охраны труда в интернете <a href="http://www.tyosuojelu.fi">www.tyosuojelu.fi</a></p>