

**WARUNKI ZATRUDNIENIA I WYNAGRODZENIA PRZY ZBIERANIU
OWOCÓW RUNA LEŚNEGO NA ROK 2011**

UKŁAD ZBIOROWY	Do stosunków pracy zastosowanie ma układ zbiorowy warunków zatrudnienia branży obszarów wiejskich oraz aktualnie obowiązujące ustawodawstwo pracy.		
CZAS PRACY	Regularny czas pracy bez systemu zmianowego wynosi maksymalnie 8 godzin na dobę, 40 godzin tygodniowo.		
PRZERWY NA POSIŁEK I ODPOCZYNEK	Jeżeli czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin dziennie, pracownikowi przysługuje godzinna przerwa na posiłek, której nie wlicza się do czasu pracy. Pracodawca i pracownik mogą umówić się co do skrócenia przerwy na posiłek, jednakże przerwa nie może być krótsza niż pół godziny. W czasie co najmniej 8 godzinnego dnia pracy przysługują dwie przerwy długości 12 minut; jeśli dzień pracy trwa krócej niż 8 godzin przysługuje jedna przerwa.		
UCZNIOWIE SZKÓŁ PODSTAWOWYCH, LICEÓW LUB INNYCH SZKÓŁ mający mniej niż 18 lat	Osoba, która w danym roku kończy 14 lat, może zostać zatrudniona do pracy lekkiej. Umowę w sprawie pracy w imieniu osoby w wieku poniżej 15 lat zawiera opiekun lub - za zgodą opiekuna - osoba nieletnia samodzielnie. Czas pracy dla osób w wieku poniżej 15 lat wynosi maksymalnie 7 godzin na dobę, 35 godzin tygodniowo, w porze przypadającej w godzinach 8 – 20, natomiast czas pracy dla osób w wieku 15 – 17 lat winien mieścić się w godzinach 6 – 22. Pracownikowi nieletniemu należy zapewnić co najmniej 38 godzinny nieprzerwany okres odpoczynku tygodniowo.		
WYNAGRODZENIE	Osobista część wynagrodzenia zgodnie z układem zbiorowym warunków zatrudnienia.		
WYNAGRODZENIE CZASOWE	Podstawy naliczania od dnia 1.3.2011 począwszy:		€ / godzinę
	Minimalne wynagrodzenie godzinowe zgodnie z klasyfikacją stopnia trudności		7,72
	Dla uczniów szkół podstawowych lub liceów		5,40
	Dla osób nie posiadających branżowego doświadczenia zawodowego w okresie wdrożeniowym (maksymalnie 4 miesiące)		6,95
WYNAGRODZENIE AKORDOWE	Przy wycenie akordu należy za podstawę przyjąć wynikające z układu zbiorowego warunków zatrudnienia stawki wynagrodzenia według klasyfikacji trudności, przy czym stawka akordowa powinna być taka, aby wynagrodzenie pracownika przy normalnym akordowym tempie pracy było wyższe o co najmniej 20 % od taryfowej płacy godzinowej i rosło wraz ze wzrostem efektywności wykonywania pracy. W przypadku braku warunków do realizacji pracy akordowej (np. na początku lub na końcu sezonu, gdy wielkość zbiorów pozostaje niewielka) zbieranie przeprowadza się w oparciu o płacę czasową.		
NADGODZINY	Nadgodziny dobowe: 2 pierwsze godziny 50 %, następne godziny 100 % Nadgodziny tygodniowe: 8 pierwszych godzin 50 %, następne godziny 100 %		
PRACA W NIEDZIELE	Przy zbieraniu owoców runa leśnego w systemie akordowym nie przysługuje dodatek za pracę w niedzielę. Za inną pracę wykonywaną w niedzielę przysługuje wynagrodzenie podwyższone o 100 %. Jeżeli praca została wykonana w nadgodzinach, dodatkowo przysługuje dodatek za nadgodziny.		
REKOMPENSATA Z TYTUŁU URLOPU WYPOCZYNKOWEGO	Rekompensata z tytułu rocznego urlopu wypoczynkowego (12,5 % zarobku) wypłacana jest w przypadku zatrudnienia na czas określony w chwili zakończenia stosunku pracy lub, w oparciu o osobne ustalenia, okresowo w terminach płatności wynagrodzenia.		
ŚWIADCZENIA W NATURZE (wartości do opodatko- wania zgodnie z wytycz- nymi Państwowego Zarządu Podatkowego)	Pełne utrzymanie (zakwaterowanie, wyżywienie, ogrzewanie, oświetlenie)	w izbie wspólnej	12,92 € / dzień, 392 € / m-c
		w izbie pojedynczej	13,42 € / dzień, 407 € / m-c
	Wyżywienie		5,40 € / posiłek
	Zakwaterowanie	izba z centralnym ogrzewaniem	3,56 € / dzień, 108 € / m-c
		izba ogrzewana piecem	1,29 € / dzień, 39 € / m-c
KSIĘGOWOŚĆ	Pracodawca powinien prowadzić ewidencję księgową czasu pracy i wynagrodzeń. Opłaty potrącone z płacy pracowników należy wyszczególnić w pokwitowaniach płacowych. Uwidocznic należy również rekompensaty z tytułu urlopu wypoczynkowego oraz świadczenia w naturze. Z pokwitowania płacowego powinny wynikać podstawy naliczenia wynagrodzenia, np. ilość przepracowanych godzin lub liczba zbieranych koszyków.		
UBEZPIECZENIE OD NASTĘPSTW NIESZCZĘŚLIWYCH WYPADKÓW	Pracodawca zobowiązany jest wykupić dla pracownika w spółce ubezpieczeniowej polisę ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków oraz zbiorową polisę ubezpieczenia na życie, jeżeli liczba dni przepracowanych przez pracownika dla pracodawcy przekracza 12 w ciągu roku kalendarzowego.		

OPŁATA SKŁADEK UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO	<p>Do ustawowych opłat regulowanych przez pracodawcę z tytułu ubezpieczenia społecznego należą składki na ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, ubezpieczenie od bezrobocia i zbiorowe ubezpieczenie na życie oraz składka na zabezpieczenie społeczne. Wysokość powyższych opłat oblicza się na podstawie płacy pracownika, która podlega opodatkowaniu zaliczką podatkową. Informacje dodatkowe: www.etk.fi, www.etera.fi, www.vero.fi, www.yrittajat.fi, www.palkka.fi, www.fkl.fi, www.varma.fi.</p>	
UMOWA W SPRAWIE PRACY	<p>Zasadniczo umowę w sprawie pracy należy sporządzić w formie pisemnej, jakkolwiek można również zawrzeć umowę ustną. W przypadku umowy ustnej dobrze jest, aby przy jej zawieraniu było obecnych np. dwóch świadków. Jeżeli umowa nie została zawarta na piśmie, pracodawca ma obowiązek przekazania pracownikowi warunków zatrudnienia w formie pisemnej, o ile stosunek pracy trwa dłużej niż miesiąc. Na pracodawcę, który zaniedba powyższy obowiązek, może zostać nałożona grzywna za naruszenie przepisów ustawy o umowach w sprawie zatrudnienia.</p>	
OBOWIĄZKI PRACOWNIKA	<p>Pracownik jest zobowiązany wykonywać powierzoną mu pracę starannie i pracowicie oraz przestrzegać wskazówek pracodawcy, instrukcji bezpieczeństwa, zgłaszać pracodawcy braki w zakresie bezpieczeństwa, a także stosować odpowiednie środki ochrony. Ponadto zaleca się, aby pracownik prowadził własną ewidencję wszystkich przepracowanych przez siebie godzin.</p>	
OPIEKA ZDROWOTNA DLA PRACOWNIKÓW, SPRAWY KADROWE	<p>Pracodawca ma obowiązek posiadać umowę w sprawie opieki zdrowotnej dla pracowników. Fiński zakład ubezpieczeń społecznych KELA zwraca około 50 % kosztów opieki zdrowotnej pracowników. W celu uniknięcia niedowładu nerwu strzałkowego pracownika należy poinstruować w kwestii prawidłowych pozycji roboczych i odpowiedniego ubioru do pracy, uzmysłwić mu potrzebę odpowiednio częstej zmiany pozycji roboczej oraz konieczność robienia przerw (np. odniesienie koszyka do miejsca zbiórki). W miejscu pracy powinny znajdować się odpowiednie pomieszczenia do mycia i przebierania się, WC, miejsce do spożywania posiłków oraz, w razie potrzeby, stosowne miejsca zakwaterowania.</p>	
INFORMACJE DODATKOWE	<p>Związek Zawodowy Pracowników Branży Drewna i Branż Specjalistycznych (Puu- ja erityisalojen liitto) Związek Pracodawców Regionów Wiejskich (Maaseudun Työntajaliitto) Strony internetowe Administracji Ochrony Pracy (Työsuojeluhallinto)</p>	<p>telefon +358 9 615 161 telefon +358 9 7250 4500 www.tyosuojelu.fi</p>