

# Знаете ли Вы свои Трудовые условия ?



**Metalli**  
YHTEINEN TEKIJÄ



## СОДЕРЖАНИЕ

<b>К МЕТАЛООБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ФИНЛЯНДИИ ОТНОСИТСЯ .....</b>	<b>4</b>
<b>РАВНОПРАВНОЕ ОТНОШЕНИЕ .....</b>	<b>5</b>
<b>ТРУДОВОЙ ДОГОВОР .....</b>	<b>6</b>
<b>КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В СФЕРЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ НА 2007 – 2009 ГГ. ....</b>	<b>13</b>
Повышение заработной платы год 2007 .....	13
Год 2008 .....	16
Учет нормы рабочего времени .....	19
Трехсменная работа .....	20
Сверхурочная работа .....	20
Заработная плата в период болезни .....	21
Уход за больным ребенком (младше 10 лет) .....	24
Ежегодный отпуск, заработная плата за ежегодный отпуск, компенсация за неиспользованный отпуск .....	24
Предупредительный срок при увольнении или уходе с работы .....	26
<b>БЕЗОПАСНОСТЬ – ЭТО ПРАВО И ОБЯЗАННОСТЬ .....</b>	<b>27</b>
Организация по охране труда .....	27
Обеспечение безопасных условий и охраны труда являются обязанностью работодателя .....	28
Права и обязанности работника .....	29
<b>В ПРОФСОЮЗЕ МЕТАЛЛИСТОВ ВАС НЕ ОСТАВЯТ БЕЗ ПОДДЕРЖКИ .....</b>	<b>30</b>
<b>КАССА ПТО БЕЗРАБОТИЦЕ .....</b>	<b>32</b>
Вступление в члены .....	32
Как поступать в случае безработицы и вынужденного отпуска .....	33
Зачет трудового и страхового стажа других государств европейского союза и европейского экономического пространства (ЕС/ЕЭП) .....	34
Регистрация гражданина ЕС в Финляндии .....	34
<b>ПРОФСОЮЗ МЕТАЛЛИСТОВ И ПРЕДСТАВЛЯЮЩИЕ ЕГО ДОВЕРЕННЫЕ ЛИЦА ПОМОГУТ ОБЕСПЕЧИТЬ СОГЛАСОВАННЫЕ ТРУДОВЫЕ УСЛОВИЯ .....</b>	<b>35</b>
Регионы .....	36
Ссылки .....	38

Буклет составлен на основании информации по состоянию на октябрь 2007 г.

## К МЕТАЛООБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ФИНЛЯНДИИ ОТНОСИТСЯ

- технологическая промышленность (включая также производство металлоизделий, машиностроительные предприятия, судостроение, автомобилестроение, предприятия черной и цветной металлургии, электронную и электротехническую промышленность)
- строительство и обслуживание телекоммуникаций
- предприятия автомобильной и ремонтной сферы (включая авторемонтные мастерские и ремонтно-механические цеха)
- ювелирная промышленность
- жестяная промышленность и промышленная изоляция
- горнорудная промышленность
- ремонтные цеха лесной промышленности
- энергетика
- ремонтные цеха Министерства обороны.

Членом **первичной профсоюзной организации** Профсоюза металлистов может стать любой работник, работающий в одной из указанных выше сфер, кроме служащих и руководящего состава, имеющих свои профсоюзные организации. Бланк заявления о вступлении в профсоюз и информацию по вопросам членства Вы можете получить от доверенного лица профсоюзной организации предприятия, в региональных бюро и членском регистре Профсоюза металлистов.

Как член профсоюза, Вы имеете ряд льгот, описанных ниже в настоящем буклете. Вы, как член профсоюза, имеете также право на получение консультаций и помощи в случае появления проблем в ваших трудовых отношениях.

4

## РАВНОТРАВНОЕ ОТНОШЕНИЕ

Согласно закону о трудовом договоре работодатель не имеет права дискриминировать иностранного работника по его происхождению, ставя его в худшее по сравнению с финским работником положение. Наряду с законом о трудовом договоре правила объективного и справедливого отношения к работникам устанавливаются также законом о равноправии.

В трудовых отношениях командированных в Финляндию работников должны также выполняться основные требования финского законодательства и коллективных договоров. К таким работникам применяются основные положения **закона о рабочем времени, закона о ежегодном отпуске и закона о трудовом договоре**, а также положения **коллективного договора**, регулирующие вопросы ежегодного отпуска, рабочего времени и безопасности труда. Уровень **минимальной заработной платы** определяется на основании коллективного договора.

5

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работник и работодатель заключают регулирующий трудовые отношения трудовой договор, в котором работодатель обязуется предоставить, а работник обязуется выполнить работу согласно условиям договора. В процессе трудовых отношений между сторонами могут возникать разногласия по согласованным в начале трудовых отношений вопросам, поэтому как для работодателя, так и для работника целесообразно заключить **письменный трудовой договор**. Для этого существует также гарантированное законом право. Выяснить разногласия значительно проще в случае наличия четко сформулированного письменного документа. В спорных случаях на устный договор трудно опереться.

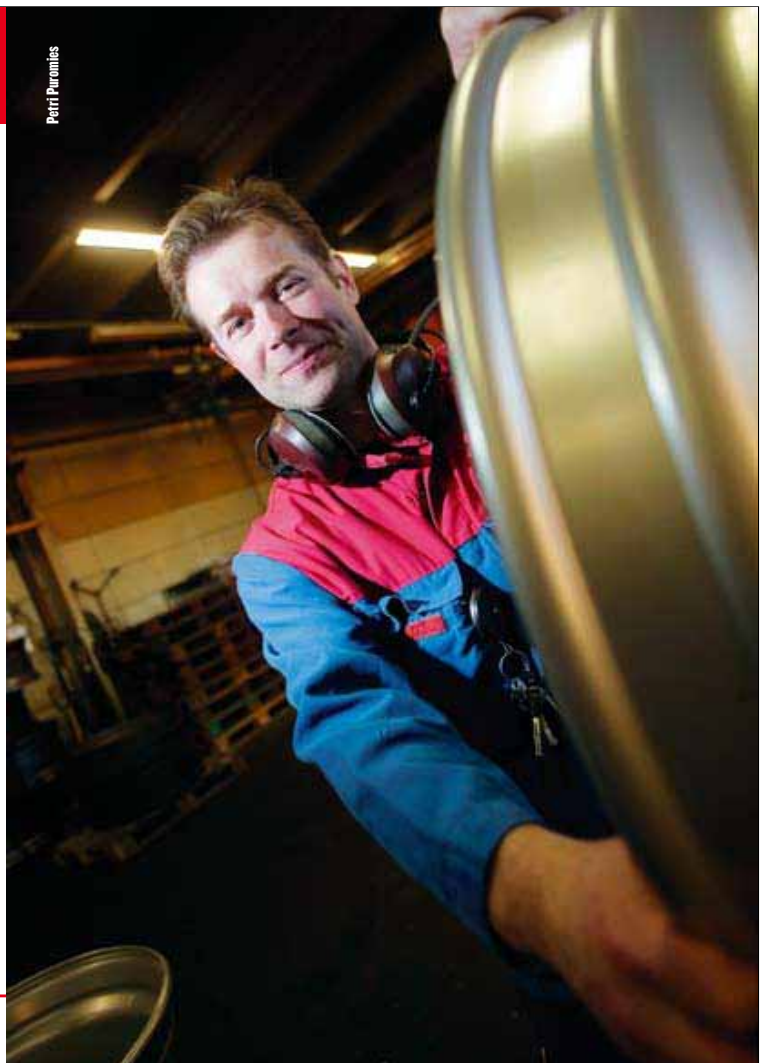
Бланк трудового договора можно распечатать на разных языках со страницы Профсоюза металлистов [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi) или со страницы [www.lomake.fi](http://www.lomake.fi).

**В трудовом договоре желательно отразить следующие данные:**

- **Работодатель:** Официальное название работодателя. Сокращенное название или указание продукции являются недостаточными.
- **Место расположения или деятельности:** Место расположения или деятельности – это тот адрес, по которому работодателя можно будет найти и позже.
- **Работник и личный код:** Личный код необходим для идентификации работника, чтобы, например, выплаты по пенсионному, страховому и социальному обеспечению поступали по назначению.
- **Адрес работника:** Адрес необходим для того, чтобы работодатель в случае необходимости смог с ним связаться и доставить нужные сообщения.
- **Дата начала работы:** День, когда работник приступает к выполнению своих рабочих обязанностей.

6

Petri Puumies



- Информация о том, заключен ли трудовой договор **на неопределенный срок (бессрочный договор)** или **на определенный срок (срочный договор)**. Как правило, трудовой договор заключается на неопределенный срок, т.е. без указания срока окончания. По обоснованным причинам договор может быть заключен на ограниченный срок. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и **описание обстоятельства, послужившего основанием для заключения срочного трудового договора**, например, замещение или по желанию работника.
- **Срок действия срочного трудового договора** указывается в виде календарных сроков. Если срок истечения договора не известен, в договоре должно содержаться объяснение, на основании чего он определяется.
- В трудовых отношениях может быть установлен **испытательный срок**, в течение которого обе стороны имеют право расторгнуть трудовые отношения без объяснения причины и без предварительного уведомления. В случае применения испытательного срока его продолжительность указывается в договоре. Максимальная продолжительность испытательного срока составляет четыре месяца. При срочном трудовом договоре, продолжительностью менее восьми месяцев, максимальный испытательный срок может составлять не более половины продолжительности трудового договора.
- **Место выполнения работы или объяснение принципов, согласно которым работник выполняет работу на разных объектах**: Указывается то место, где работник в основном работает или откуда он выполняет работу.



8

- **Основные трудовые задания**: Описание основных трудовых заданий или название отражающей их должности. (При необходимости работодатель может перевести работника на выполнение другой работы, в таком случае он должен дать ему необходимую подготовку. Уровень заработной платы не должен понижаться в связи с временным переводом на другую работу.)
- **Применяемый коллективный договор**: Указывается коллективный договор той отрасли, к которой работодатель относится. (Между организациями работодателей и профсоюзами в различных отраслях заключены сотни коллективных трудовых договоров.)
- **Заработная плата и другие денежные выплаты**: Указывается основание для начисления заработной платы, это может быть повременное, сдельное (подряд) или какое-либо другое основание.
- **Заработная плата в начале трудового отношения**: Указывается размер основной заработной платы работника, или разряд, или же группа заработной платы по коллективному договору. (Спустя четыре месяца работодатель определяет индивидуальную долю заработной платы работника, которая составляет 3-20 % от размера трудовой зарплаты. Трудовая доля + индивидуальная доля = основная зарплата).
- **Период оплаты заработной платы**: Если основанием для начисления повременной заработной платы является период короче одной недели, то зарплата должна выплачиваться не менее двух раз в месяц, в других случаях – один раз в месяц.
- **Дни выплаты заработной платы**: Заработная плата должна быть выплачена в последний день периода начисления зарплаты, если сторонами не достигнуто иного соглашения. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В договоре желательно также указать срок выплаты зарплаты в случае прекращения трудового отношения.

- **Заработная плата перечисляется на банковский счет**: Указывается название банка и номер банковского счета, на который перечисляется заработная плата.
- **Рабочее время**: Согласно закону о рабочем времени, нормальная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов в день и 40 часов в неделю. Если согласованная в трудовом договоре продолжительность рабочего времени короче указанного в законе и в коллективном договоре еженедельного рабочего времени, то речь идет о неполном рабочем времени.
- **Ежегодный отпуск**: Продолжительность ежегодного отпуска, заработная плата за ежегодный отпуск, отпускные деньги и другие регулирующие ежегодный отпуск условия определяются согласно положениям закона о ежегодном отпуске и положениям коллективного договора. В трудовом договоре указываются дополнительные согласованные сторонами условия.
- **Предупредительный срок**: Как работодатель, так и работник должны заблаговременно оповестить друг друга о прекращении трудовых отношений. Предупредительный срок устанавливается согласно закону и коллективному договору, если сторонами не достигнуто иного соглашения. В случае достижения другого соглашения каждая сторона должна придерживаться согласованного предупредительного срока.
- **Другие условия договора**: Плюс к вышеуказанным условиям в договоре отражаются также другие важные с точки зрения трудового договора условия.
- **Страхование от несчастного случая**: Согласно закону работодатель должен застраховать своего работника от несчастного случая. При заключении трудового договора можно уточнить, в какой страховой компании заключается страховой договор. Данные, касающиеся условий трудовых отношений, могут быть представлены в виде ссылок на соответствующие законы или коллективный договор.

10

11



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В СФЕРЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ НА 2007 – 2009 гг.

Коллективный договор – это договор, заключенный между Профсоюзом металлистов (Metallityöväen Liitto ry) (союз работников) и Союзом технологической промышленности (Teknoliigiteollisuus ry) (союз работодателей), определяющий **минимальный уровень зарплаты и других условий труда**. Коллективный договор, действующий в настоящее время в сфере технологической промышленности, был подписан 30.6.2007. Он вступил в действие 30.6.2007 и остается в силе до 30.9.2009. О повышении зарплат 2009 года будут вести переговоры до 31.5.2009. Кроме этого будет обсуждаться вопрос о продлении срока договора на время после 30.4.2010.

### Повышение заработной платы, 2007г.

#### Разовое возмещение

Между Профсоюзом металлистов и Союзом Технологической промышленности договорились о разовом возмещении в размере 350 евро. Возмещение выплачивается работникам не позднее, чем 31.8.2007, при следующих условиях:

- непрерывное трудовое отношение началось не позднее чем 2.4.2007 и действующее 31.8.2007.
- работнику с неполным рабочим временем размер разового возмещения рассчитывается пропорционально установленному и полному рабочему времени.
- на предприятии можно договориться иначе о сроках выплаты разового возмещения и о выплате частями. Возмещение обязательно выплатить до конца 2007 года.

13

### ОБЩЕЕ ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Общее повышение уровня заработной платы работников на 30 центов за час, но не менее 3,4 процентов осуществляется в начале периода начисления заработной платы, начинающегося 1.10.2007, или непосредственно после этой даты.

### Часть повышения зарплат, определяемая на предприятии

В начале периода начисления заработной платы, начинающегося 1.10.2007, или непосредственно после этой даты, на повышение зарплат работников предприятия или фирмы используется сумма, являющаяся 0,7 процента или 1,0 процент от среднечасовой заработной платы в четвертом квартале 2006 г., умноженной на количество работников предприятия, охваченных коллективным договором.

Если на предприятии использование этой части будет согласовано в соответствии с совместной инструкцией от Профсоюза металлистов и Союза Технологической промышленности, часть равна 1 проценту. Если об использовании не будет согласия, часть равна 0,7 процентам.

Об использовании и основаниях распределения этой части ведутся переговоры на предприятиях и одновременно доверенному лицу разъясняются основания установления и величина части.



## ПОЧАСОВАЯ ТРУДОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

В случае применения девяти **категорий требовательности работ почасовой уровень трудовой заработной платы** (центов в час) с начала следующего периода начисления заработной платы, т.е. с 1.10.2007 или непосредственно после указанной даты, является следующим:

Категория требовательности работ	Группа дороговизны 1	Группа дороговизны 2
1	796	775
2	833	814
3	875	854
4	918	897
5	964	942
6	1012	989
7	1063	1039
8	1116	1091
9	1172	1145

## Год 2008

### Повышения заработной платы 1.10.2008

#### Общее повышение зарплат

В начале периода начисления заработной платы, начинающегося 1.10.2008, или непосредственно после этой даты, общее повышение заработной платы составляет 2,5 процентана.

#### Часть повышения зарплат, определяемая на предприятии, 1.10.2008

В начале периода начисления заработной платы, начинающегося 1.10.2008, или непосредственно после этой даты, на повышение зарплат

работников предприятия или фирмы используется сумма, являющаяся 1,0 процента или 1,6 процент от среднечасовой зарплаты в четвертом квартале 2007 г., умноженной на количество работников предприятия, охваченных коллективным договором.

Если на предприятии использование этой части будет согласовано в соответствии с совместной инструкцией от Профсоюза металлостроителей и Союза Технологической промышленности, часть равна 1,6 процентам. Если об использовании не будет согласия, часть равна 1,0 проценту.

Об использовании и основаниях распределения этой части ведутся переговоры на предприятиях и одновременно доверенному лицу разъясняются основания установления и величина части.

## ПОЧАСОВАЯ ТРУДОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

В случае применения девяти **категорий требовательности работ почасовой уровень трудовой заработной платы** (центов в час) с начала следующего периода начисления заработной платы, т.е. с 1.10.2008 или непосредственно после указанной даты, является следующим:

Категория требовательности работ	Группа дороговизны 1	Группа дороговизны 2
1	813	794
2	853	834
3	896	875
4	941	919
5	988	965
6	1037	1013
7	1089	1064
8	1144	1117
9	1201	1173

## ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ДОЛЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Не позднее чем через четыре месяца после начала трудовых отношений каждому работнику начисляется **индивидуальная доля заработной платы**. Ее размер составляет не менее 3 %, но не более 20 % от доли трудовой заработной платы работника. Работнику разъясняются основания установления индивидуальной доли. Рабочие задания по своей требовательности бывают разные - это означает, что как в требовательных, так и в менее требовательных работах и заданиях могут быть компетентности разных уровней. Средний процентный уровень начисленных работникам индивидуальных долей заработной платы на каждом предприятии должен устанавливаться между 9-14 %.

## ОТДЕЛЬНЫЕ ДОПЛАТЫ

С начала периода начисления заработной платы, начинающегося 1.10.2007 или сразу после указанной даты, **доплата за вечернюю смену** (например, с 14 до 22 часов) составляет 103 центов/час и **доплата за ночную смену** (например, с 22 до 06 часов) - 190 центов/час.

## ОТДЕЛЬНЫЕ ДОПЛАТЫ

С начала периода начисления заработной платы, начинающегося 1.10.2008 или сразу после указанной даты, **доплата за вечернюю смену** (например, с 14 до 22 часов) составляет 106 центов/час и **доплата за ночную смену** (например, с 22 до 06 часов) - 195 центов/час.

## УЧЕТ НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Согласно коллективному трудовому договору в сфере технологической промышленности нормальная продолжительность рабочего времени при дневном и двухсменном режиме работы в 2008 году составляет **в среднем 36,6 часа в неделю** (1732 часов в год).

Согласно трехсменному договору нормальное рабочее время при выполнении **прерывной трехсменной работы** в 2008 г. составляет в среднем **35,8 часов в неделю** (1693 часов в год) и **непрерывной трехсменной работы - 34,9 часов в неделю** (1650 часов в год).

Продолжительность нормального рабочего времени должна устанавливаться на уровне среднего еженедельного рабочего времени, максимальная продолжительность **учетного периода** составляет один **календарный год или 52 недели**. Если на рабочем месте не достигнуто иного соглашения, то компенсация рабочего времени осуществляется за счет предоставления по распоряжению работодателя свободного времени продолжительностью не менее одной рабочей смены за один раз.

Сокращение рабочего времени внедряется без **снижения уровня заработной платы** таким образом, чтобы работник, работающий в дневную смену и в две смены, получал за каждый час нормального рабочего времени **доплату** в центах, **составляющую 6,3 % от среднего уровня** поквартально определяемой **средней почасовой заработной платы** работника. (Более точное руководство по расчету среднего уровня почасовой заработной платы представлено в §11 коллективного договора). Работники, работающие в прерывном трехсменном режиме, получают 11 % и в непрерывном трехсменном режиме - 14,3 % доплаты. Доплата за компенсацию рабочего времени выплачивается в течение периода начисления заработной платы в случае, если на предприятии не достигнуто иного соглашения.

Сокращение рабочего времени работника, получающего месячный оклад, выполняется без снижения уровня его месячного оклада.

## ТРЕХСМЕННАЯ РАБОТА

**Прерывная трехсменная работа** – это работа, которая выполняется в три смены и прерывается на конец недели.

**Беспрерывная трехсменная работа** – это работа, которая выполняется в три смены и не прерывается на конец недели.

Исходя из производственных потребностей и практических соображений предприятия, продолжительность рабочего времени рабочих недель, на которые приходится также нерабочие праздничные дни, может изменяться в зависимости от того, прерывается ли производство работ на время праздничного дня, приходящегося на будни.

## СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Сверхурочная работа – это **работа сверх оговоренной нормы** ежедневного или еженедельного рабочего времени, за которую выплачивается **доплата за сверхурочную работу**.

Согласно коллективному договору наряду с заработной платой работнику начисляется доплата за сверхурочную работу следующим образом:

- за ежедневную сверхурочную работу **за первые два часа - 50 %** и **за следующие сверхурочные часы - 100 %** от среднего уровня почасовой заработной платы, если на предприятии не договорились об одном проценте доплаты сверхурочных;
- за еженедельную сверхурочную работу **за первые восемь часов - 50 %** и **за каждый следующий час - 100 %** от среднего уровня почасовой заработной платы, если на предприятии не договорились об одном проценте доплаты сверхурочных.

За работу, выполняемую **в воскресенье** или любой другой **церковный праздничный день**, наряду с заработной платой и возможной доплатой за сверхурочные согласно закону **в качестве возмещения за работу в воскресный день** выплачивается двойной уровень почасовой заработной платы, т.е. **100 %** почасовой компенсации.

Если работнику не были предоставлены предусмотренные законом о рабочем времени **еженедельные выходные дни**, работодатель и работник должны договориться о том, будут ли работнику неполученные выходные дни компенсированы в виде свободного времени или денежной компенсации, размер которой равен заработной плате, к которой добавляются возможные доплаты за сверхурочные и работу в воскресный день, а также 100 % компенсация за те рабочие часы, которые работник не получил в качестве предусмотренных выходных часов.

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ПЕРИОД БОЛЕЗНИ

В случае заболевания работник обязан немедленно **оповестить** об этом работодателя. Работодатель оплачивает работнику, который не может выполнять работу по причине заболевания или несчастного случая, доведенного одобренным работодателем образом до его сведения, **заработную плату в размере среднего почасового уровня заработной платы работника**. Работнику, трудовой стаж которого составляет менее шести месяцев, один день больничного периода не оплачивается. При несчастном случае на производстве данное правило не применяется.

Предпосылки, необходимые для выплаты заработной платы в период болезни:

- продолжительность трудового стажа работника составляет не менее одного месяца;
- работник не может по причине нетрудоспособности, явившейся следствием заболевания или несчастного случая, выполнять работу;
- работодателю представлено приемлемое объяснение о нетрудоспособности;
- основания для выплаты зарплаты за период болезни и ее размер объяснены приемлемым образом.



## Компенсационный период

Продолжительность непрерывного трудового стажа до наступления нетрудоспособности	Продолжительность календарного периода
Не менее 1 месяца, но не более 3 лет	28 дней
Не менее 3, но не более 5 лет	35 дней
Не менее 5, но не более 10 лет	42 дней
10 лет и более	56 дней

Работник, имеющий трудовой стаж менее месяца, имеет **ограниченное право** получить зарплату по болезни, размер которой определен коллективным договором.

## УХОД ЗА БОЛЬНЫМ РЕБЕНКОМ (младше 10 лет)

В коллективном договоре были согласованы новые правила по уходу за больным ребенком. Дополнительную информацию можно получить у доверенного лица, в региональном офисе профсоюза или по дежурному номеру отдела защиты интересов в Профсоюзе металлостроителей.

## ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ЗА ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК, КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК

Ежегодный отпуск предоставляется работнику согласно закону о ежегодном отпуске. **Ежегодный отпуск начисляется** в период с 1.04. по 31.03. (год начисления ежегодного отпуска).

## Ежегодный отпуск начисляется в зависимости от продолжительности трудового стажа работника:

Трудовой стаж работника в период начисления ежегодного отпуска составляет менее одного года	2 отпускных дня/месяц
Трудовой стаж работника в период начисления ежегодного отпуска составляет более одного года	2,5 отпускных дня/месяц

Предпосылки, необходимые для начисления ежегодного отпуска:

- количество рабочих дней и /или дней, приравняваемых к рабочим дням, составляет не менее 14 дней в месяц
- продолжительность рабочей времени согласно договору составляет не менее 35 часов в месяц.

Ежегодный отпуск предоставляется в **летний период** (2.05. - 30.09.). Часть отпуска, превышающая 24 дня, может быть предоставлена в **зимний период** (1.10. - 30.04.).

Согласно коллективному договору основой для начисления **заработной платы за ежегодный отпуск и компенсации за неиспользованный отпуск** получающего почасовую зарплату работника является **средний уровень почасового оклада** (выплаченная работнику в период начисления ежегодного отпуска за отработанное время или подлежащая к выплате заработная плата, за вычетом надбавок к основной заработной плате, начисленных за производство аварийных работ и сверхурочных работ, предусмотренных законом или договором, разделенная на соответствующее количество рабочих часов).

Расчет заработной платы за отпуск работника, получающего месячный оклад, производится делением месячной заработной платы на 25 и умножением на количество отпускных дней.

Работнику оплачивается в виде **отпускных денег** 50 % от его отпускной заработной платы.

Правила накопления отпускных дней, формирования заработной платы за ежегодный отпуск и компенсации за неиспользованный отпуск можно представить в виде следующей таблицы:

Рабочее время по договору	Зарплата за отпуск / компенсация за неиспользованный отпуск	Накопление
> 14 дней/месяц	Договор о заработной плате за отпуск	2 / 2,5 дня/месяц
< 14 дней/месяц, но > 35 часов/месяц	9 %, если стаж < 1 г. 11,5 %, если стаж > 1 г.	2 / 2,5 дня/месяц
< 14 дней/месяц < 35 часов/месяц	9 %, если стаж < 1 г. 11,5 %, если стаж > 1 г.	Право на получение свободного времени, Закон о ежегодном отпуске §8, 2 дня/месяц

## ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫЙ СРОК ТРИ УВОЛЬНЕНИИ ИЛИ УХОДЕ С РАБОТЫ

В случае расторжения трудового договора по инициативе **работодателя** должны соблюдаться следующие предупредительные сроки:

Непрерывный стаж работы составляет	Предупредительный срок
Не более года	2 недели
Более года, но менее 4 лет	1 месяц
Более 4 лет, но менее 8 лет	2 месяца
Более 8 лет, но менее 12 лет	4 месяца
Более 12 лет	6 месяцев

В случае расторжения трудового договора по инициативе **работника** должны соблюдаться следующие предупредительные сроки:

Непрерывный стаж работы составляет	Предупредительный срок
Менее 5 лет	2 недели
Более 5 лет	1 месяц

## БЕЗОПАСНОСТЬ – ЭТО ПРАВО И ОБЯЗАННОСТЬ

Работник может лишиться здоровья в результате несчастного случая на производстве, где существует множество различных **факторов риска**. Ими не следует пренебрегать. Здоровье невозможно купить, его невозможно вернуть даже за счет каких-то бы то ни было компенсаций. Поэтому обеспечение безопасности на рабочем месте – это вопрос первоочередной важности. Каждый работник имеет **право на безопасный труд**.

С целью обеспечения безопасного труда каждый работник должен знать факторы риска и следить за своим трудовым окружением. О замеченных **недостатках и опасных ситуациях необходимо сообщать** своему непосредственному **начальнику и уполномоченному по охране труда** с целью немедленного их устранения.

Каждый работник обязан выполнять свою работу с учетом требований охраны труда. Никто не имеет права **ставить под угрозу свое здоровье и здоровье других работников**. Требования составленных на производстве **инструкций по обеспечению безопасных условий и охраны труда** должны соблюдаться неукоснительно.

На рабочем месте необходимо уважать других работников, их работу и имущество. На рабочих местах не должны присутствовать любые формы оскорблений, издевательства и домогательства.

## ОРГАНИЗАЦИЯ ТПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работники избирают из своего состава заводского **уполномоченного по охране труда** и участкового **представителя по охране труда**, которые представляют работников в сотрудничестве с работодателем по вопросам охраны труда. На крупных предприятиях работодатель назначает ответственного за безопасность **начальника по охране труда**.

Если на рабочем месте не менее 20 работников, выбирается **комиссия по охране труда** или вопрос организации сотрудничества согласуется иным образом.

Комиссия по охране труда ежегодно составляет планы деятельности на текущий год с учетом **программы деятельности по вопросам охраны труда на рабочем месте**, составление которой является законодательной обязанностью работодателя.

Если возникшие проблемы решить на рабочем месте невозможно, то в процесс урегулирования вмешивается **окружная служба госинспекции по охране труда**. Округная служба госинспекции по охране труда – это региональный административный орган, работающий в подчинении Министерства социальных дел и здравоохранения, осуществляющий надзор за выполнением инструкций по охране труда и поддерживающий внедряемую на предприятиях работу по охране труда.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА ЯВЛЯЮТСЯ ОБЯЗАННОСТЬЮ РАБОДАТЕЛЯ

**Работодатель или его представитель отвечает** за выполнение положений закона о безопасности труда на рабочем месте.

Обязанностью работодателя является организация и проведение **инструктажа и обучения**, а также **обеспечение достаточного профессионализма** своих работников. Работодатель также обязан **информировать** каждого работника о **тех мешающих факторах и опасностях**, которые могут быть обусловлены выполнением работы и воздействием на окружающих лиц.

Руководство предприятия издает общие **исполнительные предписания** по охране труда на рабочем месте. Работодатель составляет и издает точные **инструкции по охране труда** и организует **надзор за сохранением безопасности труда**, он также распространяет **информацию по охране труда** на рабочем месте.

Часть работы по управлению предприятием связана с поставкой безопасных **машин и оборудования**, а также постоянным **надзором** за их исправностью. При руководстве работами должны быть обеспечены предпосылки для безопасной деятельности на рабочем месте.

Задачей работодателя является поставка необходимых для работников **средств индивидуальной защиты** и их обслуживание.

В обязанности руководства входит выбор компетентных, хорошо знающих требования охраны труда **руководителей** рабочих мест. Руководители проверяют выполнение предписаний и инструкций.

Предприятие должно также обеспечить **передачу своим поставщикам информации** по вопросам безопасности труда.

## ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Каждый работник обязан выполнять **требования охраны труда** и пользоваться надлежащими **защитными средствами**.

Каждый работник должен по мере своих возможностей **ликвидировать** замеченные **опасные ситуации** и сообщать о них непосредственному начальнику с целью предотвращения их повторения. Если работник не может устранить опасность самостоятельно, он должен непременно сообщить об этом другим лицам.

На рабочем месте запрещено без веской причины устранять или отключать **защитные устройства**. Также запрещено удалять и закрывать **указательные или предупредительные обозначения**.

Работник **вправе воздержаться от выполнения работы**, если в результате выполнения работы может возникнуть **серьезная опасность** здоровью или жизни самого работника или окружающих его лиц. О воздержании от работы **необходимо немедленно сообщить** своему начальнику.

Воздержание от работы не должно препятствовать выполнению работы больше, чем необходимо для обеспечения безопасности и здоровья труда.

## В ПРОФСОЮЗЕ МЕТАЛЛИСТОВ ВАС НЕ ОСТАВЯТ БЕЗ ПОДДЕРЖКИ

Профсоюз металлистов Финляндии – это организация, представляющая интересы работников металлообрабатывающей промышленности. Это крупнейший профсоюз Финляндии, который объединяет примерно 170 000 членов, т.е. примерно 90 % всех работников данной области. В Профсоюзе Вы и в самом деле не будете чувствовать себя одиноким.

- Профсоюз металлистов защищает интересы своих членов в любых, даже самых сложных вопросах. Члены Профсоюза имеют различные льготы:
- Профсоюз ведет переговоры и заключает **отраслевые коллективные договоры**.
- **Доверенное лицо профсоюза** является блюстителем интересов работников на рабочем месте. Члены профсоюзной организации предприятия избирают доверенное лицо из своего состава. К доверенному лицу можно обратиться по любым вопросам, связанным с трудовыми отношениями. Доверенное лицо профсоюза имеет право использовать рабочее время только для рассмотрения вопросов работников и защиты их интересов. На предприятиях, где работает более 400 работников, выбирается освобожденное доверенное лицо.
- **Охрана труда** является ключевым вопросом защиты интересов Профсоюза металлистов. На рабочих местах, где работает более 10 человек, согласно законодательству, из числа работников должен быть избран **уполномоченный по охране труда**. Право избрать уполномоченное по охране труда имеется и у работников других предприятий.

- Если разногласия по вопросам трудовых отношений невозможно решить в процессе переговоров, отраслевой профсоюз при необходимости предоставляет **правовую помощь**.
- **Обучение**: В Тампере, местечке Терьялахти Профсоюз металлистов имеет свой центр обучения - училище Муриikka, предлагающий всем членам профсоюза возможность для бесплатной подготовки по вопросам защиты интересов, организационной деятельности, по изучению языков, компьютерной техники и трудового права. Курсы вместе с проживанием и питанием для членов Профсоюза металлистов предлагаются бесплатно. Дополнительную информацию вы сможете получить по адресу [www.murikka-opisto.fi](http://www.murikka-opisto.fi)
- Региональные и первичные профсоюзные организации также проводят различные курсы обучения.
- Членская карточка Профсоюза металлистов является одновременно также **карточкой страхования** свободного времени и путешествий.
- Профсоюз металлистов имеет в Лапландии гостиницу «**Металликеро**» и в Ловийзе туристическую базу «**Металлиранта**». Профсоюз предлагает также различные **возможности для отдыха**. Кроме того, первичные профсоюзные организации имеют свои базы отдыха.
- Членская карточка дает различные **льготы**, например, скидки с цены на бензин и туристические поездки, а при выполнении определенных условий также скидки с банковских услуг.
- Газета для членов Профсоюза металлистов «**Ахьо**» (**Ahjo**) издается 24 раза в год и отправляется на домашний адрес каждого члена организации.
- Календарь Профсоюза и скидка с цены **заказа рабочей газеты** также являются предоставляемыми членам льготами.
- **Солидарность**: мы защищаем интересы всех, в том числе слабых членов общества. Это важнейший принцип профсоюзов.
- Согласно **договору о солидарности** членские союзы Европейской Федерации Металлистов оказывают помощь каждому члену этой организации, независимо от того, в каком государстве ЕС он работает.

Членство в профсоюзе связано с определенными обязанностями. Защиту интересов невозможно обеспечить бесплатно. Поэтому члены платят членские взносы, размер которых пересматривается ежегодно. В 2007 году размер членского взноса составляет 1,5 % от налогооблагаемого дохода каждого члена. Профсоюзный членский взнос допускается вычитать из налогооблагаемого дохода.

Становясь членом Профсоюза металлистов, работник автоматически становится также членом Кассы по безработице металлистов. Такое членство дает несомненную пользу в случае сокращения или увольнения работника.

## КАССА ПО БЕЗРАБОТИЦЕ

### ВСТУПЛЕНИЕ В ЧЛЕНЫ

Членом кассы наемных работников может стать человек, работающий в Финляндии, на которого распространяются положения **закона о социальной защите безработных**, в возрасте младше 68 лет, работающий по такой специальности или в такой сфере деятельности, которая подпадает под перечень кассы по безработице.

Работающий в Финляндии иностранец может стать членом кассы по безработице, несмотря на то, что не считается проживающим в Финляндии лицом. Работник, **командированный** из-за рубежа на работу в Финляндию, **не имеет права стать членом** кассы по безработице Финляндии, так как он охвачен социальным обеспечением отправившего его государства.

Для получения пособия по безработице человек должен **проживать в Финляндии**. Ведомство по народным пенсиям (Kela) принимает решение о том, является ли работник проживающим в Финляндии или нет.

32

Работнику целесообразно проверить вопрос о проживании в Финляндии в Ведомстве по народным пенсиям, так как это является одним из условий получения льгот по безработице.

## КАК ПОСТУПАТЬ В СЛУЧАЕ БЕЗРАБОТИЦЫ И ВЫНУЖДЕННОГО ОТПУСКА

В случае безработицы или вынужденного отпуска человек должен немедленно **зарегистрироваться** в бюро по трудоустройству в качестве **ищущего работу**. В бюро по трудоустройству необходимо предъявить **свидетельство об увольнении или вынужденном отпуске, а также трудовое свидетельство**. В кассе по безработице металлистов можно получить дополнительные сведения о том, как следует ходатайствовать о получении **суточных по безработице**, и какие документы должны быть приложены к ходатайству.

Для того, чтобы иметь право на получение суточных, соотнесенных с зарплатой, человек непосредственно перед потерей работы должен быть членом кассы по безработице **не менее 10 месяцев**. В течение этого периода он должен также участвовать в трудовой жизни. Требование по участию считается выполненным, если человек **в предшествующий безработице 28-месячный контрольный период работал, по меньшей мере, 43 календарных недель**, и продолжительность рабочего времени составляла не менее **18 часов** в календарную неделю, и он получал **соответствующую условиям коллективного договора заработную плату**.

33

## ЗАЧЕТ ТРУДОВОГО И СТРАХОВОГО СТАЖА ДРУГИХ ГОСУДАРСТВ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА И ЕВРОПЕЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА (ЕС/ЕЭП)

Если для получения социальных благ требуется наличие определенной продолжительности страхования от безработицы или трудового стажа, **срок страхования от безработицы и трудовой стаж, полученный на территории другого государства-члена ЕС/ЕЭП, зачитываются**. Предпосылкой для зачета приобретенного в государстве ЕС/ЕЭП трудового и страхового стажа является обычно наличие определенного трудового стажа в том государстве, в котором работник ходатайствует о получении пособия по безработице.

Для того, чтобы получить пособие по безработице в Финляндии, ходатай до приобретения статуса безработного должен **проработать в Финляндии не менее четырех недель** на таком рабочем месте, которое отвечает требованиям участия в трудовой жизни.

При переезде из государства ЕС/ЕЭП в Финляндию работник должен зарегистрироваться в кассе по безработице **в течение месяца** после истечения срока его страхования от безработицы в системе обеспечения по безработице в государстве ЕС/ЕЭП, откуда он приехал, чтобы сохранить трудовой стаж в государствах ЕС/ЕЭП. В пределах Северных стран переходный период составляет **восемь месяцев**. В отношении выполненной в государствах ЕС/ЕЭП работы всегда заполняется бланк E 301.

## РЕГИСТРАЦИЯ ГРАЖДАНИНА ЕС В ФИНЛЯНДИИ

Граждане ЕС, а также Исландии, Лихтенштейна, Норвегии и Швейцарии должны зарегистрироваться в Финляндии после **трех месяцев пребывания в государстве**. Регистрация указанных граждан произво-

дится в местном отделении полиции. Регистрация граждан Северных стран производится в магистрате на основании пересезонного свидетельства северных стран. О регистрации выдается письменное удостоверение.

## ПРОФСОЮЗ МЕТАЛЛИСТОВ И ПРЕДСТАВЛЯЮЩИЕ ЕГО ДОВЕРЕННЫЕ ЛИЦА ПОМОГУТ ОБЕСПЕЧИТЬ СОГЛАСОВАННЫЕ ТРУДОВЫЕ УСЛОВИЯ

Выясните, есть ли на рабочем месте избранное **доверенное лицо** работников. При необходимости оно поможет в переговорах с работодателем.

Выясните также, есть ли на рабочем месте **уполномоченный по охране труда**. Ему необходимо сообщать о возникающих на рабочем месте опасных ситуациях.

При необходимости с Профсоюзом металлистов можно связаться через ближайшую **первичную профсоюзную организацию, региональное бюро** или **центральное бюро** отраслевого профсоюза.

Если у Вас есть подозрение, что Ваши трудовые условия не соблюдаются, обращайтесь

34

35

## РЕГИОНЫ

### **Helsingin ja Uudenmaan aluetoimisto** **Региональное бюро Хельсинки и Уусимаа**

Hakaniemenranta 1 C 2. krs,  
00530 Helsinki  
Тел.: 020 77 41304, 020 77 41305,  
Факс: 020 77 41309

### **Varsinais-Suomen aluetoimisto** **Региональное бюро Основной- Финляндии**

Humalistonkatu 6 3. krs, 20100 Turku  
Тел.: 020 77 41323, Факс: 020 77 41330

### **Satakunnan aluetoimisto** **Региональное бюро Сатакунта**

Isolinnankatu 24 3. krs, 28100 Pori  
Тел.: 020 77 41340, Факс: 020 77 41343

### **Hämeen aluetoimisto** **Региональное бюро Хяме**

Kasarmikatu 7 B 2. krs,  
13100 Hämeenlinna  
Тел.: 020 77 41362, Факс: 020 77 41364

### **Pirkanmaan aluetoimisto** **Региональное бюро Пирканмаа**

Rautatienkatu 10 7. krs, 33100 Tampere  
Тел.: 020 77 41372, Факс: 020 77 41380

### **Kymen aluetoimisto** **Региональное бюро Кюми**

Matkakuja 6 2. krs, 48600 Karhula  
Тел.: 020 77 41392, Факс: 020 77 41396

### **Savo-Karjalan aluetoimisto** **Региональное бюро Саво-Карьяла**

Kauppakatu 48, 2. krs, 78200 Varkaus  
Тел.: 020 77 414102, Факс: 020 77 41406

### **Keski-Suomen aluetoimisto** **Региональное бюро Кески-Суоми**

Jyväskylän Järjestöjen talo, 3. krs,  
Kalevankatu 4, 40100 Jyväskylä  
Тел.: 020 77 41412, Факс: 020 77 41415

### **Vaasan aluetoimisto** **Региональное бюро Вааса**

Vaasanpuistikko 15 B 28, 65100 Vaasa  
Тел.: 020 77 41422, Факс: 020 77 41424

### **Oulun aluetoimisto** **Региональное бюро Оулу**

Профсоюзный центр Центральной  
организации профсоюзов Финляндии  
Mäkelininkatu 31 4. krs, 90100 Oulu  
Тел.: 020 77 41433, Факс: 020 77 41438

### **Lapin aluetoimisto** **Региональное бюро Лапландии**

Länsiranta 7 B 13, 95400 Tornio  
Тел.: 020 77 41441, Факс: 020 77 41444

## Metallityöväen Liitto ry

### Профсоюз металлистов

Hakaniemenranta 1  
PL 107, 00531 Helsinki  
Телефон 020 77 4001 (коммутатор)  
Телефон обслуживания по вопросам  
защиты интересов 020 77 41100  
Телефон обслуживания членов  
профсоюза 020 77 41180  
Телефакс 020 77 41050  
Время работы бюро 8.20-16.00  
(по субботам закрыто)  
Адрес электронной почты:  
metalli.posti@metalliliitto.fi

### Касса по безработице металлистов

PL 116, 00531 Helsinki  
Телефон 020 77 4001 (коммутатор)  
Телефон обслуживания кассы по  
безработице  
020 690 455  
(по рабочим дням 9.00-15.00)  
Телефакс 020 77 41270



## ССЫЛКИ

[www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi) – адрес, по которому можно получить дополнительную информацию

[www.sak.fi](http://www.sak.fi) – домашняя страница Центральной организации профсоюзов, на которой можно получить дополнительную информацию на разных языках

[www.infopankki.fi](http://www.infopankki.fi) – важная информация для иммигрантов о финском обществе и возможностях в Финляндии на 12 языках

[www.mol.fi](http://www.mol.fi), [www.mol.fi/finnwork](http://www.mol.fi/finnwork) – домашняя страница Министерства труда, на которой представлена информация для иммигрантов на русском, эстонском и английском языках в рубрике «Иммиграция» (Maahanmuutto), а также газета, освещающая проблемы иммигрантов под шлюзами Julkaisut -> Monitori-lehti (на финском, шведском, русском и английском языках)

[www.kela.fi](http://www.kela.fi) – домашняя страница Ведомства по народным пенсиям, где можно получить информацию по вопросам социального обеспечения в Финляндии (на финском, шведском и английском языках)

[www.tyj.fi](http://www.tyj.fi) – домашняя страница ассоциации касс по безработице, на которой можно получить информацию по вопросам обеспечения по безработице (на финском, шведском и английском языках)

