KAS SA TUNNED OMA TÖÖTINGI MUSI?

Metalli
YHTEINEN TEKIJÄ

Johannes Tervo

SISUKORD

Metallitööstuse hulka Soomes kuuluvad 4
Võrdne kohtlemine 5
Tööleping 6

TEHNOLOOGIATÖÖSTUSE KOLLEKTIIVLEPING 2007 – 2009 13
Palgatõus 2007 13
Palgatõus 2008 16
Regulaarse tööaja ühtlustamine 18
Kolmes vahetuses töötamine 18
Ületunnitöö 19
Haigusrahad 19
Haige lapse hooldamine (alla 10-aastase) 20
Korraline puhkus, puhkusepalk, puhkusehüvitis 20
Etteteatamisajad 24

TURVALISUS ON ÕIGUS JA KOHUSTUS 25
Töökaitseorganisatsioon 25
Vastutus tööturvalisuse eest on tööandjal 26
Töötaja õigused ja kohustused 27

METALLIS EI JÄÄ SA ÜKSI 28

TÖÖTUKASSA 30
Liitumine 30
Kuidas toimida töötuks jäämise ja koondamiste puhul 30
Teisest euroopa liidu või euroopa majandusühenduse maast kogunenud töö- ja kindlustusperioodide arvestamine 31
El-kodaniku arvele võtmine soomes 31

KONTAKTANDMED 32

LINGID 34

Voldiku andmeid on uuendatud oktoobris 2007.

METALLITÖÖSTUSE HULKA SOOMES KUULUVAD

- tehnoloogiatööstus (sisaldab mh. metallitööstust nagu mehhaanikatöökojad, laevaehitustehased, autotööstus, raua- ja terasetööstus, elektroonika- ja elektritööstus)
- telekommunikatsioonivõrkude ehitamine ja hooldus
- auto- ja masinaehitustööstus (sisaldab autoremonditöökojad ja automüügi)
- väärismetallide töötlemine ja juveelitööstus
- pleki- ja tööstusisolatsioon
- maagikaevandused
- metsatööstuse hooldus ja remonditöökojad
- energeetika
- Kaitseministeeriumi remonditöökojad.

Metallitöötajate liidu **ametiühinguorganisatsiooni** liikmeks võib astuda igaüks, kes töötab eelpoolnimetatud aladel, välja arvatud teenistujad ja juhtivatel kohtadel olevad isikud, kelle jaoks on omad ametiühinguliidud. Liitumistaotluse ja informatsiooni liikmelisuse kohta saad töökoha usaldusisikult, liidu piirkondlikust büroost või liidu liikemeregistrist.

Ametiühinguliidu liikmena on sul teatud eeliseid, mis on käesolevas voldikus mainitud edaspidi. Samuti saad sa liidu liikmena nõu ja abi, kui töösuhetes esineb selgusetust.

VÕRDNE KOHTLEMINE

Vastavalt töölepinguseadusele ei tohi tööandja rahvusliku päritolu põhjal panna välismaalasest töötajat halvematesse tingimustesse kui on soomlasest töötajad. Lisaks töölepinguseadusele sisaldab võrdse kohtlemise seadus sätteid töötajate võrdse kohtlemise kohta.

Ka lähetatud töötaja töösuhtes tuleb järgida Soome seaduse ja kollektiivlepingu keskseid norme. Rakendamisele tulevad mh. kesksed **tööajaseaduse, puhkuseseaduse ja töölepinguseaduse** sätted ning **kollektiivlepinguga** määratletud puhkust, tööaega ja tööohutust puudutavad sätted. Samuti määratakse kollektiivlepingus kindlaks ka järgitav **miinimumpalk**.

TÖÖLEPING

Tööandja ja töövõtja töösuhte kohta tuleb sõlmida tööleping, kus tööandja kohustub pakkuma ja töövõtja tegema tööd lepingus kokkulepitud üksikasju järgides. Töösuhte ajal võib esineda arusaamatusi küsimustes, mille üle alguses kokku lepiti ning seetõttu oleks nii tööandjale kui ka töövõtjale kasulik koostada **tööleping kirjalikult**. Selleks on ka seadusel põhinev õigus. Ebakohtade selgitamine on märgatavalt lihtsam, kui asjad on selgelt kirja pandud. Vaidluste korral on suulist lepingut raske õigeks tunnistada.

Töölepingu vormi (blanketi) võib välja printida Metallitööliste Liidu kodulehelt **www.metalliliitto.fi** või aadressil **www.lomake.fi**. erinevates keeltes.

TÖÖLEPINGUSSE TULEB KIRJUTADA JÄRGMISED ANDMED:

- **Tööandja**: Märgitakse tööandja ametlik nimi. Tähelühend või toote nimi ei ole piisav.
- **Tööandja aadress**: Asukoht- ja tegevuskoht ning aadress, et tööandjat oleks võimalik ka hiljem leida.
- **Töötaja nimi ja isikukood**: isikukood on vajalik töötaja määratlemiseks, et näit. pensioni-, kindlustus- ja sotsiaalkindlustusmaksed läheksid õigesti.
- **Töötaja aadress**: Aadress on vajalik, et vajaduse korral oleks tööandjal võimalik töötajaga sidet pidada ja talle teateid kätte toimetada.
- **Töötamise alguskuupäev**: See päev, mil töötegemisega alustatakse.

Petri Puromies

- Kas leping **on sõlmitud määramata ajaks (pidev)** või **tähtajaline tööleping**. Lähtekoht on, et tööleping sõlmitakse määramata ajaks. Põhjendatud tingimustel võidakse tööleping sõlmida tähtajaliselt. Kui nii tehakse, märgitakse töölepingusse ka **tähtajalise töölepingu alused** ehk see põhjendus, miks tööleping sõlmitakse tähtajalisena, näit. kellegi asendamine või töötaja oma soov.

- **Tähtajalise töölepingu kestvus** märgitakse vastavalt kalendrile. Kui lõppemisaega ei teata, märgitakse lepingus äras see seik, mille alusel lepingu lõppemine on määratud.

- Töösuhtes võidakse kokku leppida **katseaeg**, mille jooksul kumbki osapool võib töösuhte ilma põhjust teatamata ja ilma etteütlemisajata lõpetada. Kui lepitakse kokku katseajas, märgitakse selle pikkus lepingusse. Peaasjalikult on katseaja pikkuseks maksimaaslelt neli kuud. Kaheksast kuust lühema tähtajalise töösuhte puhul võib katseaeg olla maksimaalselt pool töölepingu kestvusest.

- **Töö tegemise koht või selgitus nende põhimõtete kohta, millele vastavalt töötaja erinevatel objektidel töötab**: Märgitakse see koht, kus töötaja peaasjalikult töötab või kustkohast ta oma tööd käib tegemas.

- **Peaasjalikud tööülesanded**: Märgitakse peamised tööülesanded või neid kirjeldav ülesannete loetelu. (Vajadusel võib tööandja suunata ka muudele tööülesannetele, kui ta korraldab nõutava juhendamise (tööga kurssi viimise). Ajutise teistele tööülesannetele üleviimise puhul ei alandata palka.)

- **Rakendatav kollektiivleping**: Märgitakse selle tegevusala kollektiivleping, mida tööandja järgib. (Tööandjaorganisatsioonide ja ametiühingute vahel sõlmitakse erinevatel tegevusaladel sadu kollektiivlepinguid.)

Petri Puromies

- **Töö eest makstav palk ja muu hüvitus**: Märgitakse palga määrämise alus, mis võib olla kas ajatöö, tükitöö või mõni muu printsiip.

- **Palk töösuhte alguses**: Märgitakse põhipalga rahaline määr või kollektiivlepingule vastav palgaklass, palgarühm vms. (Pärast nelja kuud määratleb tööandja palga individuaalse osa, mis on 3-20 % antud töö eest makstavast palgast.)

- **Palgamaksmise periood**: Kui ajapalga aluseks on nädalast lühem periood, tuleb palka maksta vähemalt kaks korda kuus ja muudel jututel kord kuus.

- **Palgamaksmise päevad**: Palka makstakse palgamaksuperioodi viimasel päeval, kui teisiti pole kokku lepitud. Kui palgapäev langeb laupäevale või pühapäevale või riigipühale, tuleb palk välja maksta sellele eelneval argipäeval. Lepingusse peaks olema märgitud ka see, millal palka makstakse töösuhte lõppemise korral.

- **Palk kantakse töötaja pangakontole**: Märgitakse panga nimi ja konto number, kuhu palk üle kantakse.

- **Tööaeg**: Regulaarne tööaeg vastavalt tööajaseadusele on 8 tundi ööpäevas ja 40 tundi nädalas. Kui töölepingus kokku lepitud tööaeg jääb alla tööajaseaduses või kollektiivlepingus antud nädala tööajale, on tegemist osalise tööajaga.

- **Korraline puhkus**: Korralise puhkuse pikkus, puhkusepalk, puhkuseraha ja muud korralise puhkusega seotud tingimused määratakse kindlaks puhkuseseaduse ja kollektiivlepingu alusel. Lepingus märgitakse ära, kui lisaks sellele on veel milleski kokku lepitud.

- **Lepingu lõpetamine**: Töösuhte lõpetamisest peavad nii tööandja kui töötaja ette teatama. Lepingu ülesütlemisaeg määratakse kindlaks vastavalt seadusele ja kollektiivlepingule, kui muud pole selles osas kokku lepitud. Kokkuleppesse tuleb eraldi märkida kummagi osapoole poolt järgitav ülesütlmisaeg.

- **Muud lepingutingimused**: Lisaks eespoolmainitud töölepingu seisukohalt oluliseks peetavatele andmetele tuleb ka muudest asjadest töötajale teada anda, märkides need töölepingusse.

- **Õnnetusjuhtumikindlustus**: Tööandja on vastavalt seadusele kohustatud kindlustama oma töötajad õnnetusjuhtumi vastu. Töölepingu sõlmimisega seoses on vajalik selgitada, missuguses kindlustusseltsis kindlustusleping sõlmitakse.

Töösuhte tingimusi puudutavad andmed võidakse anda ka asjaomasele seadusele või kollektiivlepingule viidates.

Pekka Elomaa

TEHNOLOOGIATÖÖSTUSE KOLLEKTIIVLEPING 2007 – 2009

Kollektiivleping on *Metallityöväen Liitto ry:n* (töövõtjate liidu) ja *Teknologiateollisuus ry:n* (tööandjate liidu) vahel sõlmitud leping, kus töötajale tagatakse **töösuhte miinimumtingimused**. Kõige viimane Tehnoloogiatööstuse kollektiivleping kirjutati alla 30.6.2007. See jõustus 30.6.2007 ja lõpeb 30.9.2009. Läbirääkimised 2009. aasta palgatõusu üle peava olema toimunud enne 31.5.2009. Lisaks arutatakse lepinguperioodi pikendamist 30.4.2010 edasi.

PALGATÕUS 2007

ÜHEKORDNE HÜVITIS

Liitude vahel on kokku lepitud ühekordse hüvitise suurus, milleks on 350 eurot. Ühekordne hüvitis makstakse töötajatele hiljemalt 31.8.2007 järgmistel eeldustel:

- Töösuhe on pidev, alanud hiljemalt 2.4.2007 ja on kehtiv 31.8.2007.
- Osalise tööajaga töötajale arvestatakse ühekordse hüvitise määr kokkulepitud tööaja ja täieliku tööaja suhte põhjal.
- Töökoha tasandil võidakse ühekordse hüvitise maksmise aja ja makse periodiseerimise osas ka teisiti kokku leppida. Hüvitis tuleb välja maksta 2007. aasta lõpuks.

ÜLDINE PALGATÕUS

Töötajate palku tõstetakse üldise palgatõusuna selle palgamaksuperioodi algusest, mis algab 1.10.2007 või vahetult pärast seda üldise palgatõusuna. mille suurus on 30 senti tunni kohta, kuid siiski mitte vähem kui 3,4 %.

TÖÖKOHAST SÕLTUV PALGAOSA 1.10.2007

Alates 1.10.2007 või peaasjalikult pärast seda algava palgamaksmise perioodi algusest kasutatakse töötajate palkade tõstmiseks ettevõtte- või töökoha palgaosa, mille suurus on 0,7 % või 1,0 % 2006. aasta neljanda kvartali keskmisest tunnipalgast korrutatuna ettevõtte kollektiivlepingu piiresse kuuluvate töötajate arvuga.

Kui summa kasutusviisis lepitakse kokku liitude ühisest juhendist lähtuvalt, on palgaosa 1 % suurune. Kui summa kasutuse osas kokku ei lepita, on palgaosa 0,7 %.

Summa kasutuse ja jaotusprintsiipide üle arutatakse lokaalselt ning samas selgitatakse usaldusisikule summa määramise aluseid ja suurust.

KONKREETSE TÖÖ EEST MAKSTAVAD TUNNIPALGAD

Kasutades üheksat **töö nõudlikkuse taset** (*TVR*) on **töö eest makstavad tunnipalgad** (senti/tund) selle palgamaksmise perioodi algusest, mis algab 1.10.2006 või vahetult pärast seda, järgmised:

Töö nõudlikkuse tase (TVR)	valdade klassifikatsioon elukalliduse põhjal 1	valdade klassifikatsioon elukalliduse põhjal 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

Johannes Tervo

PALGATÕUS 2008

ÜLDINE PALGATÕUS

Palku tõstetakse selle palgamaksuperioodi algusest, mis algab 1.10.2008 või vahetult pärast seda üldise palgatõusuna, mille suurus on 2,5 %.

TÖÖKOHAST SÕLTUV PALGAOSA 1.10.2008

1.10.2008 või vahetult pärast seda algava palgamaksmise perioodi algusest on ettevõtte- või töökoha palgaosa 1,0 % või 1,6 % 2007. aasta neljanda kvartali keskmisest tunnipalgast korrutatuna ettevõtte või üksuse kollektiivlepingu piiresse kuuluvate töötajate arvuga.

Kui summa kasutusviisis lepitakse kokku liitude ühisest juhendist lähtuvalt, on kasutatav osa 1,6 % suurune. Kui summa kasutuse osas kokku ei lepita, on kasutatav osa 1,0 %.

Summa kasutuse ja jaotusprintsiipide üle arutatakse lokaalselt ning samas selgitatakse usaldusisikule summa määramise aluseid ja suurust.

KONKREETSE TÖÖ EEST MAKSTAVAD TUNNIPALGAD

Kasutades üheksat **töö nõudlikkuse taset** (*TVR*) on **töö eest makstavad tunnipalgad** (senti/tund) selle palgamaksmise perioodi algusest, mis algab 1.10.2008 või vahetult pärast seda, järgmised:

Töö nõudlikkuse tase (TVR)	valdade klassifikatsioon elukalliduse põhjal 1	valdade klassifikatsioon elukalliduse põhjal 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

INDIVIDUAALNE PALGAOSA

Igale töötajale määratletakse hiljemalt nelja kuu möödudes töösuhte algamisest **individuaalne palgaosa**. See on oma suuruselt minimaalselt 3 % ja maksimaalselt 20 % töötaja **konkreetse tööpalga osast**. Töötajale selgitatakse individuaalse palgaosa määramise aluseid. Tööülesanded on oma nõudlikkuse poolest erinevad, mis tähendab seda, et nii nõudlike kui ka vähemnõudlike tööde ja tööülesannete puhul võib esineda erineva tasemega kompetentse. Töökohapõhiselt töötajatele määratud individuaalsete palgaosade protsentarvude keskmine väärtus peab olema 9-14 % vahel.

LISATASUD

Alates 1.10.2007 või vahetult pärast seda algava palgamaksmise perioodi algusest arvates on **õhtuse vahetuse lisatasu** (näit. kella 14–22) on 103 senti/tund ja **öövahetuse lisatasu** (näit. kella 22–06) on 190 senti/tund.

LISATASUD

Alates 1.10.2008 või vahetult pärast seda algava palgamaksmise perioodi algusest arvates on **õhtuse vahetuse lisatasu** (näit. kella 14–22) on 106 senti/tund ja **öövahetuse lisatasu** (näit. kella 22–06) on 195 senti/tund.

REGULAARSE TÖÖAJA ÜHTLUSTAMINE

Tehnologiatööstuse kollektiivlepingule vastavalt on regulaarne tööaeg päevase- ja kahes vahetuses toimuva töö puhul aastal 2008 **keskmiselt 36,6 tundi nädalas** (1732 tundi aastas).

Kolme vahetusega töö puhul on regulaarne tööaeg **katkeva tööprotsessiga kolmes vahetuses toimuva töö puhul** keskmiselt **35,8 tundi nädalas** (1688 tundi aasta) ning **katkematu tööprotsessiga 3-vahetuses toimuva töö puhul 34,9 tundi nädalas** (1645 tundi aasta).

Regulaarne tööaeg peab ühtlustuma keskmiste nädalatööaegadega ja **ühtlustumisperioodi (tasandusperioodi)** maksimaalne pikkus on **kalendriaasta või 52 nädalat.** Kui töökohal muud kokku ei lepita, realiseeritakse tööaja ühtlustamine (tasandamine), pidades vabad tunnid vastavalt tööandja poolt näidatud ajal, minimaalselt vahetuse pikkus korraga.

Tööaja lühendamine on realiseeritud **palgataset alandamata** nii, et päevasel tööl- ja kahes vahetuses käivad töötajad teeniksid igalt tehtud regulaarse tööaja tunnilt sendisuuruse **lisa, mis on 6,3 %** töötaja kvartaalselt määratavast **keskmisest tunnipalgast**. (Täpsem keskmise tunnipalga arvestusjuhend on kollektiivlepingu § 11). Katkeva tööprotsessiga kolmes vahetuses on see 11 % ja katkematu tööprotsessiga kolmes vahetuses toimuva töö puhul 14,3 %. Tööaja ühtlustamislisa makstakse palgamaksu perioodide kaupa, kui kohalikul tasandil muudmoodi kokku ei lepita.

Kuupalgalise töötaja tööaega lühendatakse kuupalka alandamata.

KOLMES VAHETUSES TÖÖTAMINE

Katkev kolmes vahetuses töö tähendab tööd, mida tehakse kolmes vahetuses nii, et töötamine katkeb nädalavahetusteks.

Katkematu kolmes vahetuses töö tähendab tööd, mida tehakse kolmes vahetuses nii, et töötamist ei katkestata ka mitte nädalavahetusteks.

Ettevõtte tootmisvajaduste ja praktika tõttu vaheldub argipäevadele langevate pühadega nädalate tööaeg vastavalt sellele, kas pühade ajaks töö katkestatakse.

ÜLETUNNITÖÖ

Ületunnitöö tegemine tähendab, et tehakse **kokkulepitud regulaarset ööpäevast või nädalast tööaega ületavat tööd** ja selle töö eest makstakse **ületunnitöötasu**.

Vastavalt kollektiivlepingule makstakse töötajale lisaks tööpalgale ületöö eest ületunnitöötasu järgnevalt:

- ööpäevase ületunnitöö eest makstakse **kahe esimese tunni eest 50 %** ja **järgmiste ületöötundide eest 100 %** ületunnitöötasu vastavalt keskmisele tunnipalgale, kui ettevõttetasandi lepinguga pole kokku lepitud ühest ületunnitööprotsendist.
- nädalase ületunnitöö eest makstakse **kaheksa esimese ületunni eest 50 %** ja **järgmiste ületundide eest 100 %** ületunnitöötasu keskmisest tunnipalgast.

Pühapäeval või mõnel **kiriküpühal** tehtud töö eest makstakse lisaks tööpalgale ja võimalikele ületunnitöölisadele seadusliku **pühapäevatöö lisatasuna** iga töötunni eest lisa, mille suurus on **100 %** keskmisest tunnitasust, kui ettevõttetasandi lepinguga pole kokku lepitud ühest ületunnitööprotsendist.

Kui töötajale pole antud tööajaseaduses eeldatavat **nädala vaba (nädalas ette nähtud vabad päevad)**, tuleb kokku leppida, kas hüvitatakse nädalas ette nähtud kaotatud vabad päevad, andes nende eest vastavalt vabad päevad või makstakse selle eest rahalist hüvitist, mis on tööpalga ning võimalike ületöö- pühapäevatöö lisatasudele lisaks 100% keskmisest tunnipalgast nende töötundide eest, kus nädala vabade päevade andmist on rikutud.

HAIGUSRAHAD

Töötaja on oma haigestumisest kohustatud tööandjat viivitamatult **informeerima**. Tööandja maksab töötajale, kes tööandja poolt heakskiidetud selgitusele vastavalt ei saa haiguse või õnnetuse tõttu tööd teha, **haiguspäevade eest palka vastavalt keskmisele tunnipalgale**. Alla kuue kuulise

töösuhte puhul on ühepäevane omavastutusaeg (aeg, mille eest palka ei maksta). Kui on tegemist tööõnnetusega, siis omavastutuspäeva ei ole.

Eelduseks haigusaja palgamaksmisele on, et

- töötaja töösuhe on väldanud vähemalt ühe kuu;
- töötaja ei saa haiguse või õnnetuse põhjustatud töövõimetuse tõttu tööd teha;
- töövõimetuse kohta esitatakse tööandja poolt heakskiidetud selgitus;
- haiguspäevade palga alused ja määr on aktsepteeritaval viisil selgitatud.

HÜVITATAV PERIOOD

Töösuhe, mis enne töövõimetuse algust on jätkunud katkematult	Kalendriperioodi pikkus
minimaalselt 1 kuu, aga alla 3 aasta	28 päeva
3 aastat, aga alla 5 aasta	35 päeva
5 aastat, aga alla 10 aasta	42 päeva
10 aastat või kauem	56 päeva

Kui töösuhe on kestnud alla ühe kuu, on töötajal **piiratud õigus** saada haigusaja eest palka, mis on määratletud kollektiivlepingus.

HAIGE LAPSE HOOLDAMINE (ALLA 10-AASTASE)

Haige lapse hooldamise kohta on kollektiivlepingus kokku lepitud uutes tingimustes. Kontakteeru oma usaldusisikuga, piirkondliku bürooga või lisaandmete saamise eesmärgil liidu huvide järelevalve teenindusnumbriga

KORRALINE PUHKUS, PUHKUSEPALK, PUHKUSEHÜVITIS

Töötaja on vastavalt puhkuseseadusele välja teeninud korralise puhkuse. **Tööaeg aastas, mille eest määratakse puhkus** on periood 1.4.–31.3.

Puhkus on välja teenitud töösuhte kestvusest sõltuvalt:	
töösuhe on puhkuse määramise aastal kestnud alla aasta	2 puhkuspäeva /kuu kohta
töösuhe on puhkuse määramise aastatel kestnud üle aastal	2,5 puhkusepäeva /kuu kohta

PUHKUSEPÄEVADE VÄLJATEENIMISE EELDUSED:

- tööpäevi ja / või töölolemisega võrdsustatavaid päevi minimaalselt 14 päeva kuus
- lepingule vastavalt tööl oldud vähemalt 35 tundi kuus.

Korraline puhkus antakse **suvisel perioodil** (2.5. - 30.9.). Üle 24 päeva minev puhkuseosa võidakse anda **talvepuhkuseperioodil** (1.10. - 30.4.).

Kollektiivlepingule vastavalt on tunnipalgaga töötajal **korralise puhkuse palga** ja **puhkusehüvitise** arvestuslikuks aluseks **keskmine tunnitasu**. (Puhkuse määramise aastal tööloldud aja eest töötajale makstud või maksmisele kuuluv palk, hädatöö eest (ületunnitöö, millest töötaja ei tohi keelduda) ja seadusele või lepingule vastava ületunnitöö eest lisaks põhipalgale makstavat palgatõusu arvestamata, jagatuna vastavate töötundide arvuga).

Kuupalgagalise töötaja korralise puhkuse palka arvestatakse nii, et kuupalk jagatakse 25:ga ja korrutatakse korralise puhkuse päevadega.

Töötajale makstakse **puhkuserahana** 50 % tema aastapalgast.

Korralise puhkuse koefitsenti, -palka ja –hüvitist puudutavaid sätteid võib kirjeldada järgmiste skeemide (valemite) abil:

lepingule vastav tööaeg	puhkusepalk/puhkusehüvitis	koefitsent
> 14 pv/kuus	puhkusepalgaleping	2 / 2,5 pv/kuus
< 14 pv/kuus, kuid > 35 tundi/kuus	9 % kui töösuhe < 1 a. 11,5 % kui töösuhe > 1 a.	2 / 2,5 pv/kuus
< 14 pv/kuus < 35 t/kuus	9 % kui töösuhe < 1 a. 11,5 % kui töösuhe > 1 a.	õigus vabale, puhkuseseadus 8 § 2 pv/kuus

Pekka Elomaa

ETTETEATAMISAJAD

Tööandja peab lepingut katkestades järgima järgmisi etteteatamisaegu:

Töösuhe on jätkunud katkematult	Etteteatamisaeg
maksimaalselt aasta	2 nädalat
üle aasta, kuid maksimaalselt 4 aastat	1 kuu
üle 4 aasta, kuid maksimaalselt 8 aastat	2 kuud
üle 8 aasta, kuid maksimaaslelt 12 aastat	4 kuud
üle 12 aasta	6 kuud

Töötaja on töölepingut katkestades kohustatud järgima järgmisi etteteatamisaegu

Töösuhe on jätkunud katkematuna	Etteteatamisaeg
maksimaalselt 5 aastat	2 nädalat
üle 5 aasta	1 kuu

TURVALISUS ON ÕIGUS JA KOHUSTUS

Töötaja võib kaotada oma tervise toimunud õnnetustes sellisel töökohal, kus on palju **ohutegureid**. Neid tegureid ei tohi alahinnata. Tervist pole võimalik osta ega seda pole mingi raha eest võimalik tagasi saada. Seetõttu on turvalisus töökohal igaühele tähtis asi. Igal töötajal on **õigus teha tööd ohutult.**

Turvalisuse säilimine eeldab, et iga töötaja tunneks ja teaks võimalikke ohutegureid ja jälgiks oma töökeskkonda. Märgatud **puuduste ja ohuolukordade kohta tuleb teada anda** lähimale **ülemusele (töödejuhatajale) ja töökaitsevolinikule**, et need vead parandataks.

Samuti on iga töötaja kohustatud tegema oma tööd turvaliselt. Keegi **ei tohi ohustada ei enda ega teiste töötajate tervist**. Töökohal koostatud **ohutusnõudeid** tuleb täita.

Töökohal tuleb austada teisi töötajaid, nende tööd ja vara. **Kius ja häirimine ei kuulu töötegemise juurde**.

TÖÖKAITSEORGANISATSIOON

Töötajad valivad enda hulgast töökoha **töökaitse-esindaja** ja **töökaitsevoliniku**, esindamaks töötajaid töökaitsealases koostöös tööandjaga. Suuremates ettevõtetes nimetatakse **töökaitsejuht**, kes praktikas vastutab turvalisuse eest kogu ettevõttes (töökohal). Kui töötajaid on vähemalt 20, valitakse töökoha **töökaitsetoimkond** või lepitakse muul moel kokku töökaitsealase koostöö korraldamisest.

Töökaitsetoimkond koostab igal aastal tegevuskava, arvestades selle juures töökoha **töökaitse tegevusprogrammiga**, mille koostamine on tööandja seaduslik kohustus.

Kui esiletulnud ebakohti ei suudeta lahendada töökohal, on **töökaitsepiirkond** kohustatud asjadesse sekkuma. Töökaitsepiirkond on sotsiaal- ja

tervishoiuministeeriumi haldusalas toimiv töökaitse-alaste sätete täitmise üle järelevalvet teostav ja töökohtade enda töökaitsealast tööd toetav regionaalne ametkond.

VASTUTUS TÖÖTURVALISUSE EEST ON TÖÖANDJAL

Tööandja või tema esindaja vastutab tööohutusseaduse põhjal välja antud sätete täitmise üle läbiviidava järelevalve eest töökohal.

Tööandja kohustuseks on mh. kindlustada oma töötajate **juhendamine, asjadega kurssi viimine ja piisavad ametioskused**. Samuti peab tööandja **teavitama** iga töötajat nendest **ohuteguritest ja riskidest**, mida töötaja võib teistele nende riskide realiseerumisega tekitada.

Ettevõtte juhtkond annab töökoha jaoks välja töökaitseprogrammi üldised **rakendussätted**. Samuti koostab tööandja ja annab välja täpsemad **tööohutusjuhised** ning korraldab **tööohutuse alast järelevalvet** ning vahendab **tööturvalisuse alast teadlikkust** töökohal.

Üks osa ettevõtte juhtimisest on ohutute **masinate ja seadmete hankimine** ja pidev **järelevalve** nende turvalisuse üle. Juhtkond peab töökohal tagama ja kindlustama eeldused ohutuks tegevuseks.

Tööandja ülesandeks on hankida ja hooldada töötajatele vajalikke **individuaalseid kaitsevahendeid**.

Juhtkonna kohustus on valida töökohale pädevad ja tööohutust tundvad **töödejuhatajad**. Juhid teostavad järelevalvet määruste ja juhiste täitmise üle

Ettevõte peab kindlustama **oma tarnijatele tööohutuse alase info liikumise** kõikides tööohutust puudutavates küsimustes.

TÖÖTAJA ÕIGUSED JA KOHUSTUSED

Iga töötaja on kohustatud järgima antud **turvanõudeid** ja kasutama vajalikke **kaitsevahendeid**.

Igaüks peab vastavalt võimalustele **kõrvaldama** täheldatud **ohusituatsioonid** ja teatama nendest juhtkonnale, et nende kordumist oleks võimalik vältida. Kui töötaja ei saa ise ohtu kõrvaldada, peab ta sellest tingimata teistele teada andma.

Töökohal ei tohi ilma erilise põhjuseta kõrvaldada või välja lülitada **kaitseseadmeid**. Samuti ei saa kõrvaldada ega kinni katta **suunavat või hoiatavat märgistust**. Töötajal on **õigus jääda töölt kõrvale, kui see põhjustab tõsist ohtu** kas tema või teiste töötajate elule või tervisele. Tööst **keeldumisest tuleb teatada** oma ülemusele nii pea kui võimalik.

Keeldumine tööst ei tohi piirata töötegemist laiemalt kui see on töö turvalisuse ja tervislikkuse seisukohalt vältimatu.

METALLIS EI JÄÄ SA ÜKSI

Metallitööliste Liit on metallitööliste oma huvisid kaitsev organisatsioon. See on üks Soome tugevamaid ametiühinguliite, kuhu kuulub umbes 170 000 ala inimest ehk umbes 90 % metalliala töötajatest. Kui kuulud liitu, pole sa tõepoolest üksinda.

Metall kaitseb oma töötajaid ka kõige raskemates olukordades. Liitu kuulumisest on mitmesugust kasu:

- Liit peab läbirääkimisi ala **kollektiivlepingu** sõlmimise üle.
- **Usaldusisik** on töökoha töötajate huvide kaitsja. Usaldusisiku saavad endi hulgast valida töökoha töötajad, kes kuuluvad Metalliliitu. Usaldusisikuga võid konkakteeruda mistahes töösuhtega seotud probleemi asjus. Usaldusisik tohib oma tööaega kasutada ainult töötajate küsimuste lahendamiseks ja nende huvide esindamiseks. Üle 400 töötajaga ettevõtetes on täiskohaga põhitööst vabastatud peausaldusisik.
- **Töökaitse** on keskne osa Metalliliidu huvide esindamisest. Üle 10 töötajaga töökohtadel tuleb seaduse järgi valida töötajate hulgast **töökaitsevolinik**, ka teistes töökohtades on töötajatel õigus valida töökaitsevolinik.
- Kui töösuhtega seonduvat vaidlust ei suudeta läbirääkimiste teel lahendada, annab liit vajadusel **juriidilist abi.**
- **Koolitus**: Metalliliidul on Tampere Terälahti's oma koolituskeskus Murikka, mis pakub kõigile liidu liikmetele võimaluse tasuta õppimiseks mh. saab harida end ametiühingutööd (huvide esindamist) puudutavates küsimustes, õppida organisatsioonilist tööd, keeli, infotehnoloogiat ja tööõigust. Kursused koos majutuse ja söögiga on Metalli liikmetele tasuta. Lisainformatsiooni leiad aadressilt **www.murikka-opisto.fi**
- Ka piirkonnad ja ametiühinguosakonnad korraldavad rohkesti koolitust.
- Metalli liikmepilet on samaaegselt ka **kindlustus**poliisiks tööst vabal ajal ja reisidel.
- Metallil on Pyhätunturil tundruhotell **Metallikero** ja Loviisas kämping **Metalliranta**. Liit pakub ka erinevaid **puhkusevõimalusi**. Lisaks on osakondadel ka omad vaba-aja veetmise kohad.
- Liikmekaardiga saab erinevaid **liikmesoodustusi**, näiteks besniinisoodustust ja reisisoodustusi ning teatud tingimustel ka soodustusi pangateenustest.
- Metalliliidu oma **ajaleht *Ahjo*** ilmub 24 korda aastas ja selle saab iga liige endale posti teel koju.
- Liidu **kalender ja tööliste lehe soodustellimus** kuuluvad samuti liikmesoodustuste alla.
- **Solidaarsus**: ka kõige nõrgemate asju aetakse! See on ametiühinguliikumise üks tähtsamaid põhimõtteid.
- **Solidaarsuslepingule vastavalt** aitavad Euroopa Metallitööliste Ühisorganisatsiooni EMY:sse kuuluvad liikmesliidud iga liitu kuuluvat üksikut metallitöölist, sõltumata sellest, missuguses Euroopa Liidu riigis ta parajasti töötab.

Liitu kuulumisest tekib ka kohustusi. Huvisid ei kaitsta ilma kulutusteta. Seepärast maksavad liikmed liikmemaksu, mille suuruse üle otsustatakse iga-aastaselt. Aastal 2007 on liikmemaks 1,5 % maksustatavast tulust. Liikmemaksu võib maksudeklaratsioonis kanda kuludesse.

Metalliliiduga liitudes liitub töötaja samas ka Metallitöötajate Liidu Töötukassaga. Sellest on kasu siis, kui tööandja koondab või lõpetab töösuhte.

TÖÖTUKASSA

LIITUMINE

Palgasaajate kassa liikmeks võib saada Soomes töötav **töötuskaitse seaduse** rakendusalasse kuuluv isik, kes on alla 68-aastane ja kes töötab sellises ametis või sellisel alal, mis kuulub kassa tegevuse piiresse.

Soomes töötav välismaalane võib liituda Soome töötukassaga, kuigi ta pole Soomes alaliselt elav isik. Soome välismaalt tööle lähetatud töötajad ei saa liituda Soome töötukassaga, kuna nemad kuuluvad lähetaja-maa sotsiaalkindlustuse piiresse.

Töötukassa soodustuste saamine eeldab siiski seda, et inimene **elab Soomes.** Sotsiaalkindlustusamet otsustab selle, üle kas isikut võib pidada Soomes elavaks.

Isik peaks eelnevalt Sotsiaalkindlustusametis (KELA) välja selgitama, kas ta on Soomes alaliselt elavana registreeritud, kuna Soomes elamine on üks töötuskindlustuse soodustuste saamise eeldus.

KUIDAS TOIMIDA TÖÖTUKS JÄÄMISE JA KOONDAMISTE PUHUL

Kui isik jääb töötuks või ta koondatakse, peab ta end koheselt **registreerima tööbüroos** töötu tööotsijana. Tööbüroosse tuleb võtta kaasa **töösuhte katkestamise teatis või koondamistunnistus**. Metallitöötajate Liidu Töötukassast saab lisainformatsiooni selle kohta, kuidas **töötu päevaraha** taotleda ja missuguseid lisasid tuleb taotlusele lisada.

Palgaga seotud päevaraha saamise eelduseks on, et isik oleks olnud töötukassa **liikmeks vähemalt 10 kuud** vahetult enne töötuks jäämist. Liikmeksolemise ajal peab isik täitma lisaks veel nn. töötamistingimuse. Töötamistingimus täitub, kui isik on **olnud töötuks jäämisele eelneva 28-kuise vaatlusperioodi jooksul vähemalt 43 kalendrinädalat tööl**, kusjuures nädalane tööaeg peab olema olnud vähemalt **18 tundi** ja **palk kollektiivlepingule** vastav.

TEISEST EUROOPA LIIDU VÕI EUROOPA MAJANDUSÜHENDUSE MAAST KOGUNENUD TÖÖ- JA KINDLUSTUSPERIOODIDE ARVESTAMINE

Kui soodustuse saamine eeldab teatud töötuskindlustuse- või töötamise perioode, **arvestatakse ka teises liikmesriigis täitunud töötuskindlustuse- ja töötamise perioode**. Eelduseks teises EL/EÜ riigis saadud perioodide arvesse võtmisele on üldiselt see, et isik on teatud aja selles riigis töötanud, kus ta töötuskindlustust taotleb. .

Soomes on töötuabiraha (päevarahade) saamisel vajalikuks eelduseks, et taotleja on enne töötuksjäämist **töötanud Soomes vähemalt neli nädalat** sellisel tööl, mis täidab töötamistingimuste nõude.

Kui isik siirdub EL/EÜ-riigist Soome, peab ta töötukassaga liituma **kuu aja jooksul** alates sellest, kui tema töötuskindlustus EL/EÜ-riigi töötuskindlustussüsteemis lõpeb, et ta võiks Soomes arvestada oma kasuks teises riigis kogunenud tööaastaid ja kindlustusaastaid. Põhjamaade vahel on üleminekuaeg **kaheksa nädalat**. EL/EÜ-riigis tehtud töö eest tuleb alati esitada vorm E 301.

EL-KODANIKU ARVELE VÕTMINE SOOMES

EL-kodanikud ning Islandi, Liechtensteini, Norra ja Sveitsi kodanikud peavad end registreerima pärast **kolmekuist Soomes elamist**. Registreerimine toimub kohalikus politseiosakonnas, v.a. Põhjamaade kodanikud, kelle registreerimine toimub magistraadis põhjamaise migratsioonidokumendi alusel. Registreerumise kohta saab kirjaliku tõendi.

METALLILIIT JA SEDA ESINDAVAD USALDUSISIKUD ABISTAVAD KOKKULEPITUD TÖÖTINGIMUSTE REALISEERIMISEL

Selgita välja, kas töökohal on valitud töötajate **usaldusisik**. Tema abistab sind vajadusel läbirääkimistel tööandjaga.

Selgita välja ka see, kas töökohal on valitud **töökaitsevolinik**. Temale tuleb teada anda töökohal esinevatest ohtlikest olukordadest.

Metallitöötajate liiduga saad vajadusel kontakti lähima **ametiühinguosakonna**, liidu **piirkondliku büroo** või liidu **keskbüroo** kaudu.

PIIRIKONDLIK BÜROOD

HELSINGI JA UUDENMAA PIIRKONDLIK BÜROO

Hakaniemenranta 1 C 2. krs, 00530 Helsinki
Tel: 020 77 41304, 020 77 41305
Faks: 020 77 41309

VARSINAIS-SUOMI PIIRKONDLIK BÜROO

Humalistonkatu 6 3. krs, 20100 Turku
Tel: 020 77 41323
Faks : 020 77 41330

SATAKUNNA PIIRKONDLIK BÜROO

Isolinnankatu 24 3. krs, 28100 Pori
Tel: 020 77 41340
Faks: 020 77 41343

HÄME PIIRKONDLIK BÜROO

Kasarmikatu 7 B 2. krs
13100 Hämeenlinna
Tel: 020 77 41362
Faks : 020 77 41364

PIRKANMAA PIIRKONDLIK BÜROO

Rautatienkatu 10 7. krs
33100 Tampere
Tel: 020 77 41372
Faks: 020 77 41380

KYME PIIRKONDLIK BÜROO

Matkakuja 6 2. krs
48600 Karhula
Tel: 020 77 41392
Faks: 020 77 41396

SAVO-KARJALA PIIRKONDLIK BÜROO

Kauppakatu 48, 2. krs
78200 Varkaus
Tel: 020 77 414102
Faks: 020 77 41406

KESK-SOOME PIIRKONDLIK BÜROO

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

VAASA PIIRKONDLIK BÜROO

Vaasanpuistikko 15 B 28, 65100 Vaasa
Tel: 020 77 41422, **Faks:** 020 77 41424

OULU PIIRKONDLIK BÜROO

SAK:n Ay-keskus, Mäkelininkatu 31 4. krs, 90100 Oulu
Tel: 020 77 41433, **Faks:** 020 77 41438

LAPI PIIRKONDLIK BÜROO

Länsiranta 7 B 13, 95400 Tornio
Tel: 020 77 41441, **Faks** 020 77 41444

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Hakaniemenranta 1
PL 107, 00531 Helsinki
Telefon 020 77 4001 (kodukeskjaam)
Huvide järelevalve teenindunumber 020 77 41100
Liikmeteenindus 020 77 41180
Telekopio 020 77 41050
Kontori lahtiolekuaeg 8.20-16.00
(laupäeviti suletud)
Elektronposti aadress:
metalli.posti@metalliliitto.fi

METALLITYÖVÄEN TYÖTTÖMYYSKASSA

PL 116, 00531 Helsinki
Telefon 020 77 4001 (kodukeskjaam)
Töötukaassa teenindunumber
020 690 455
(argipäeviti kella 9.00-15.00)
Telekopio 020 77 41270

LINGID

www.metalliliitto.fi – aadress, kust saad rohkesti lisainformatsiooni

www.sak.fi – ametiühinguliitude keskorganiosatsiooni koduleht, kus on informatsiooni paljudes keeltes

www.infopankki.fi – tähtis baasinformatsioon 12 keeles immigrantidele ühiskonna toimimisest ja võimalustest Soomes

www.mol.fi, www.mol.fi/finnwork – Tööministeeriumi koduleht, kus on informatsiooni immigrantidele vene, eesti ja inglise keeles pealkirja all *Maahanmuutto* ning immigrantide küsimusi käsitlev leht – märksõnade *Julkaisut* > *Monitori*-lehti all (soome, rootsi, vene ja inglise keeles)

www.kela.fi – rahvapensioniameti koduleht, kus on informatsiooni sotsiaalkindlustusest Soomes (soome, rootsi ja inglise keeles)

www.tyj.fi – töötukassade ühisorganisatsiooni kodulehekülg, kus on informatsiooni töötuskindlustusest (soome, rootsi ja inglise keeles)

Johannes Tervo