

ФЕДЕРАЦИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ ФИНЛЯНДИИ  
TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

24.10.2013 г.

ПРОФСОЮЗ МЕТАЛЛИСТОВ  
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

## **О МИНИМАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЯХ К УСЛОВИЯМ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ КОМАНДИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Настоящая инструкция предназначена для иностранных компаний, работающих в технологической промышленности, а также для их командируемых в Финляндию работников, на которых распространяется финляндский закон о командированных работниках. Данный закон базируется на директиве ЕС. Командированные работники подразделяются на три категории:

- 1) работники иностранной субподрядной компании (субподряд)
- 2) работники, командируемые на работу в филиал или на предприятие, входящие в одну и ту же корпоративную структуру (зарубежная командировка)
- 3) работники иностранной компании по аренде рабочей силы (арендованный работник).

Инструкция может быть полезна также для фирм-заказчиков и официальных органов, ведущих надзор в области охраны здоровья на производстве и безопасности труда.

Инструкция содержит основные положения используемых в технологической промышленности правил, касающихся заработной платы, рабочего времени и годового отпуска. Соблюдая требования данной инструкции, работодатели и работники могут быть уверены в том, что заработная плата и режим работы соответствуют минимальным требованиям финского законодательства.

Настоящая инструкция не является коллективным договором или его частью. Точные требования определяются коллективным договором и законодательством. Ссылки на коллективный договор и основные законодательные акты приведены в конце настоящей инструкции.

### **РЕЖИМ РАБОТЫ**

Штатное рабочее время - не более 8 часов в день и не более 40 часов в неделю. Рабочая неделя начинается в понедельник.

Возможно применение практики усреднения количества отработанных часов на основе документально подтверждаемой договоренности, желательно письменной, о максимальных величинах суточного и недельного штатного рабочего времени. При этом количество отработанных часов должно в среднем составлять не более 40 в неделю за период длительностью 52 недели, а в случае более короткого трудового договора – в течение срока его действия. При этом необходимо разработать положение о режиме работы в течение всего периода усреднения рабочего времени. В положении о режиме работы отражаются моменты начала и окончания штатного рабочего дня, а также перерывы для отдыха.

Усреднение рабочего времени позволяет отрабатывать больше часов в неделю, например, по шесть дней в неделю, и, соответственно, больше отдыхать, например, в стране постоянного проживания в целях уравнивания рабочего времени. Это можно делать только при наличии договоренности, наличии положения о режиме работы и системы учета рабочего времени, а также при условии соблюдения режима отдыха.

Если рабочее время не будет усредняться вышеуказанным образом, то за рабочие часы, превышающие штатное рабочее время, должна выплачиваться надбавка за сверхурочную работу. За первые два часа, превышающие штатное суточное рабочее время, сверхурочные составляют 50 %, а за последующие часы - 100 %. За сверхурочную работу, выполняемую в выходной день сверх недельного штатного рабочего времени, заработная плата выплачивается за первые 8 часов с надбавкой в 50 %, а за последующую сверхурочную работу в рамках той же рабочей недели – с надбавкой в 100 %. Максимальный объем сверхурочной работы составляет 250 часов в течение календарного года.

Работникам должно предоставляться непрерывное время отдыха не менее 11 часов между сменами и не менее 35 часов в течение недели. В случае работы во время недельного отдыха работнику должна выплачиваться заработная плата с надбавкой в 100 % наряду с оговоренными выше сверхурочными, либо ему должно в дальнейшем быть представлено соответствующее свободное время.

Следующие праздничные дни, выпадающие на период с понедельника по пятницу, являются выходными. За них работнику с почасовой зарплатой должна выплачиваться заработная плата, как за 8 часов работы:

- Новый год (1-го января)
- Крещение (6-го января)
- Страстная пятница
- Пасхальный понедельник
- Первое мая
- Вознесение
- канун Иванова дня

- День независимости (6-го декабря)
- Сочельник, первый и второй день рождества (24, 25 и 26 декабря)

За работу по воскресеньям и праздничным дням должна выплачиваться воскресная надбавка в размере 100 %.

Работнику, работающему по 40 часов в неделю, должно быть предоставлено 100 часов (12,5 дней) свободного времени в год (выходные для компенсации рабочего времени), если командировка продолжается в течение всего календарного года. Эти выходные, равно как и праздничные дни не могут использоваться для вышеописанного усреднения штатного рабочего времени. Заработная плата за эти выходные дни начисляется работнику с почасовой зарплатой путем выплаты за каждый отработанный час штатного рабочего времени компенсационной надбавки в размере 6,3 %, либо путем выплаты за эти дни заработной платы как за обычный 8-часовой рабочий день. У работника с месячным окладом компенсационная надбавка включена в месячный оклад.

Работодатель должен вести учет рабочего времени. Подробности об учете рабочего времени см. на сайте <http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingtime>.

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

В соответствии с коллективным договором минимальная заработная плата работника состоит из двух составляющих, одна из которых определяется в зависимости от степени сложности выполняемой работы, а вторая, персональная, составляющая – в зависимости от квалификации работника.

Составляющая заработной платы, обусловленная видом работы (табельная заработная плата согласно коллективному договору), определяется на основании ее сложности.

Для определения сложности работ они разбиваются на ориентировочные категории согласно следующим критериям:

I Работы, требующие незначительного практического опыта, адекватной ответственности и выполняемые в обычных производственных помещениях.

II Работы, требующие стандартных профессиональных навыков и значительной ответственности, а также работы, выполняемые при отсутствии большого опыта, но в трудных условиях.

III Работы, требующие хороших и разносторонних профессиональных навыков и высокой ответственности. Работы, требующие хороших профессиональных навыков и значительной ответственности и выполняемые в довольно трудных условиях. В эту группу входят также работы, выполняемые в сложных условиях и требующие

стандартных профессиональных навыков и высокой ответственности за их выполнение.

Если на предприятии-заказчике применяется разделение работ на категории сложности (арендуемые работники), предприятие по аренде рабочей силы может использовать те же критерии.

Персональная составляющая заработной платы должна быть определена не позднее чем через четыре месяца после начала трудовых отношений. Она может составлять не менее 3 % и не более 25 % от «трудоустрой» составляющей заработной платы.

Заработная плата может быть определена как почасовая или месячная.

При сменном характере работе должны выплачиваться вечерние и ночные надбавки.

## **ПОЛОЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА О КОМАНДИРОВОЧНЫХ РАСХОДАХ**

Положения коллективного договора о компенсации командировочных расходов не распространяются на иностранных командированных работников, за исключением случаев, когда им приходится временно работать в другом населенном пункте в Финляндии.

## **ГODOVOЙ ОТПУСК**

В соответствии с финским законом о годовом отпуске работники зарабатывают за каждый отработанный в Финляндии календарный месяц 2 дня оплачиваемого отпуска, если их трудовые отношения продолжались менее одного года или соответственно 2,5 дня, если трудовые отношения продолжались более одного года. Летний отпуск (24 отпускных дня или четыре недели) формируется из отпускных дней, накопленных таким образом до конца марта каждого года, и предоставляется в период отпусков, то есть с мая по сентябрь. Отпускными считаются все дни кроме воскресных и праздничных. Зимний отпуск (дни, превышающие 24 отпускных дня) должен предоставляться в период с октября по апрель. С работником можно договориться о переносе отпуска на более позднее время.

Помимо заработной платы за период отпуска выплачивается отпускное пособие в размере 50 % от отпускной заработной платы. По завершении трудового договора работнику должна быть выплачена отпускная компенсация в размере заработной платы за неиспользованный отпуск.

Подробнее о годовом отпуске: [www.tyosuojelu.fi/fi/holidays](http://www.tyosuojelu.fi/fi/holidays)

## **БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

На командированных работников распространяется закон о безопасности труда и закон о медицинском обслуживании по месту работы. Работодатель должен застраховать работника от несчастных случаев на производстве.

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

Полный текст коллективного договора можно посмотреть здесь:

<http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/tyomarkkina-asiat/tyoehtosopimukset.html>

Закон о командированных работниках:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19991146?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=posted%20workers>

Директива ЕС о командированных работниках:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:EN:HTML>

Закон о безопасности труда:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=health%20and%20safety>