



**PRINCIPALELE CERINȚE
MINIME CU PRIVIRE LA
CONDIȚIILE DE MUNCĂ ÎN
RAMURILE ENERGETICĂ
ȘI ELECTROTEHNICĂ, ÎN
SECTOARELE TEHNOLOGIILOR
DE REȚEA, INFORMAȚII ȘI
COMUNICARE**

(valabile până la 31 martie 2020)



SÄHKÖLIITTO

Enemmän voimaa yhdessä

Acest ghid este destinat companiilor din ramura energetică care folosesc și detașează forța de muncă străină, precum și personalului care vine în Finlanda pentru executarea de lucrări în domeniul energiei și pentru care este valabilă legea bazată pe directiva UE privind detașarea personalului.

Lucrările din domeniul energetic privesc în principal construirea liniilor de distribuție și transport al energiei electrice, serviciile de suport tehnic și întreținere a centralelor electrice conform cerințelor. Din categoria acestora fac parte, de asemenea, lucrările în domeniul comunicațiilor.

Cu ajutorul acestui ghid, atât salariații, cât și companiile pot să se convingă că sala-

riul și timpul de lucru corespund legislației din Finlanda.

De acest ghid se pot folosi, de asemenea, întreprinderile care sunt beneficiarii lucrărilor și organele de control în domeniul protecției muncii.

Ghidul cuprinde principalele dispoziții care se referă la salariu și timpul de lucru, ilustrate prin exemple practice.

1) TIMPUL DE LUCRU	3
2) SALARIUL	5
3) CONCEDIUL ANUAL	6
4) PREVENIREA ACCIDENTELOR de muncă	7

Contractul colectiv de muncă în varianta completă poate fi găsit pe site-ul Internet:

https://energia.fi/files/2957/Collective_Labour_Agreement_2018-2020.pdf

Legea privind detașarea lucrătorilor este prezentată pe site-ul Internet:

https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2016/en20160447_20170074.pdf

Directiva privind delegarea personalului se află pe site-ul Internet:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?qid=1555050190742&uri=CELEX:32014L0067>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?qid=1555050223336&uri=CELEX:32014L00677>

1) TIMPUL DE LUCRU

Timpul de lucru este de maxim 8 ore/zi și 40 de ore/săptămână. Săptămâna de lucru începe în ziua de luni.

Munca peste normă este considerată munca executată suplimentar față de durata timpului de lucru mai sus menționat. Dacă timpul de lucru depășește 8 ore/zi, atunci munca prestată se compensează în felul următor: pentru primele 2 ore lucrate în plus se plătește salariul majorat cu 50%, iar pentru fiecare următoare oră - salariul majorat cu 100%.

În decursul a 24 ore salariatului trebuie să i se acorde 11 ore timp de odihnă neîntreruptă.

În timpul săptămânii salariatului trebuie să i se acorde minimum 35 ore de timp liber neîntrerupt. Dacă salariatul muncește în timpul său liber, atunci i se compensează munca cu un salariu majorat cu 100% sau i se acordă concediu plătit.

Pentru activitatea prestată duminica se plătește salariul majorat cu 100%.

În Finlanda următoarele zile de sărbătoare reprezintă zile libere plătite:

1. Anul Nou (01.01)
2. Boboteaza (06.01)
3. Vinerea patimilor
4. A doua zi de Paște
5. 1 Mai (01.05)
6. Înălțarea
7. Ajunul zilei de Sf.Ioan
8. Sfântul Ioan
9. Ziua independenței (06.12)
10. Ajunul Crăciunului, Crăciunul și Sf. Tapani (Sf.Ștefan) (24.12, 25.12 și 26.12).

Dacă salariatul lucrează în timpul sărbătorilor menționate mai sus, atunci acestuia i se plătește salariul majorat cu 200%.

Pentru munca prestată în următoarele zile de sâmbătă se plătește salariul majorat cu 100%:

- Sâmbăta Mare
- Sâmbăta care urmează după Paște
- Sâmbăta care urmează după Înălțare
- Anul Nou
- 1 Mai
- Ziua Independenței și
- Sâmbăta care urmează după a doua zi de Crăciun din aceeași săptămână calendaristică.

Salariatul primește în fiecare an calendaristic un concediu plătit de 100 ore (= 8,3 ore/lună). Timpul de concediu în raport cu cheltuielile reprezintă 6,36 % pentru fiecare oră lucrată în Finlanda.

2) SALARIUL

Salariul angajatului se compune din:

- a) salariul corespunzător complexității muncii (8 trepte de complexitate)
- b) partea personală a salariului care depinde de competența salariatului și de îndeplinirea sarcinilor, precum și
- c) diferite sporuri.

O mare parte a activității în cadrul ramurii o reprezintă lucrările cu nivel de complexitate de la 5 până la 7, iar cuantumul minim al salariului este următorul începând cu 1 mai 2018:

- **Categoria 5:** 2 423 €/lună (13,93 €/oră)
- **Categoria 6:** 2 587 €/lună (14,88 €/oră)
- **Categoria 7:** 2 747 €/lună (15,79 €/oră)

Începând cu 1 mai 2019, cuantumul minim al salariului este următorul:

- **Categoria 5:** 2 452 €/lună (14,10 €/oră)
- **Categoria 6:** 2 618 €/lună (15,06 €/oră)
- **Categoria 7:** 2 780 €/lună (15,98 €/oră)

Pe lângă cele menționate mai sus se plătesc suplimentar:

- minim 3 % spor pentru competența salariatului cu o vechime în muncă mai mare de 5 ani;
- diferite alte sporuri, de exemplu, sporul pentru condiții nocive, sporul pentru schimbul doi și schimbul de noapte, de asemenea, sporul pentru lucrările executate pe stâlpi și pentru conducerea echipei.

Cea mai mare parte a lucrărilor (42,4 %) din cadrul ramurii are gradul de complexitate 6, unde nivelul salariului este de 3 052 €/lună (17,95 €/oră).

Dispozițiile privind nivelul salariului, partea personală a salariului, precum și a diverselor sporuri se pot găsi în capitolul V din contractul colectiv de muncă.

3) CONCEDIUL ANUAL

Salariatului i se cuvin pe lună 2,5 (sau 2) zile de concediu plătit. În afară de salariul cuvenit, pentru zilele de concediu se calculează un spor de 50%.

Dacă salariatul nu efectuează concediul, acestuia i se plătește compensația pentru concediu, a cărei influență asupra cheltuielilor este de 11,3 % pentru cei cărora li se cuvin 2,5 zile de concediu, pentru fiecare oră lucrată în Finlanda.

4) PREVENIREA ACCIDENTELOR de muncă

Pentru personalul delegat se aplică integral legislația privind protecția muncii și ocrotirea sănătății în muncă.

Salariatului trebuie să i se pună la dispoziție mănuși cu un singur deget, de asemenea îmbrăcăminte de protecție care să corespundă condițiilor de execuție a lucrării (de exemplu, combinezon, îmbrăcăminte contra frigului, pelerină, încălțăminte de protecție). Salariatului care lucrează singur i se pun la dispoziție mijloacele de comunicație necesare.

Angajatorul trebuie să încheie, pentru salariații săi, polița de asigurare valabilă în caz de accidente. Toți angajații care lucrează pe șantierul de construcții trebuie să dețină un cod fiscal. Codul fiscal este emis de Administrația financiară finlandeză și poate fi solicitat fie de persoana în cauză, fie de angajator, în numele angajaților. Mai multe informații despre obținerea unui cod fiscal se pot găsi online, la următoarea adresă URL:
https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/arriving_in_finland/work_in_finland/working-in-construction/Tax_number/



SÄHKÖLIITTO

Enemmän voimaa yhdessä

PL 747

33101 Tampere

www.sahkoliitto.fi



Energiateollisuus



JHL

