УКАЗАНИЯ ПО ОСНОВНЫМ ВОПРОСАМ, РАССМАТРИВАЕМЫМ В КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ



УКАЗАНИЯ ПО ОСНОВНЫМ ВОПРОСАМ, РАССМАТРИВАЕМЫМ В КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

В настоящей брошюре собраны указания по основным вопросам, рассматриваемым в коллективном договоре для работниковсферы электроэнергетики и электромонтажа. Профсоюз электриков Финляндии отправляет коллективные договоры представителям профсоюза и всем новым членам. Вы можете получить коллективный договор через почтовую рассылку от профсоюза. Также коллективный договор для работников сферы электроэнергетики можно найти на сайте www.sahkoliitto.fi > Aineistot > Työehtosopimukset.

Если Вы еще не являетесь членом Профсоюза электриков Финляндии, Вы можете вступить в электронном виде посредством сайта www.sahkoliitto.fi

СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сфера действия коллективного договора для работниковэлектроэнергетики и электромонтажа распространяется на виды работ, упомянутые в ст. 1:

- работы по монтажу, ремонту, техническому обслуживанию и эксплуатации электроустановок, или работы со схожими функциями
- ремонт и техническое обслуживание электрооборудования.

Работы по модернизации электрооборудования подпадают под действие коллективного договора для работников сферы электроэнергетики и электромонтажа. Под действие договора подпадают также монтаж электросетей на различных судах и поставки и монтаж электрооборудования на производствах.

Если Вы сомневаетесь, что на Вашей работе соблюдаются условия трудового договора, свяжитесь с нашим должностным лицом и уточните этот факт. Контактная информация приведена в конце брошюры.

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Работы в сфере электроэнергетики и электромонтажа оплачиваются по сдельной или по повременной системе. Работы по модернизации оборудования всегда оплачиваются по сдельной системе. Иные подрядные работы в данной отрасли также оплачиваются по сдельной системе.

К понятию модернизации относятся следующие виды работ:

- работа на объекте, который уже построен или строится в данный момент и ранее не был электрифицирован
- реконструкция здания при демонтаже старых сетей перед установкой новых
- поставки и монтаж электрооборудования для производства на промышленных предприятиях

Иные виды работ, оплачиваемые по сдельной системе:

- реконструкция зданий при прокладывании новых электросетей без демонтажа старых
- монтаж электросетей на различных судах
- раздельно монтируемые системы
- частичная поставка
- иные подрядные работы, относящиеся к отрасли

Приступая к работе, всегда проверяйте, возможно ли осуществить работу по сдельной системе. В случае, если работа отвечает всем условиям, по которым определяется понятие сдельной работы, то согласно коллективному договору Вам предоставляется возможность выполнить работу по сдельной системе оплаты.

Сдельная система оплаты труда – это форма оплаты труда, при которой оплата труда работника находится в прямой зависимости от объема выполненной работы. В период выполнения работ Вам выплачивается гарантированное вознаграждение, которое определяется как минимальная итоговая сумма за выполненную работу. Итоговая сумма за выполненную сдельную работу рассчитывается после окончания работ, по ценам и схемам, регулируемым коллективным договором.

См. также Ст. 8 В Коллективного договора для работников

Работы по модернизации регулируются сдельной системой оплаты труда. Так называемые «премии» используются при выполнении других сдельных работ. О премиальной системе оплаты работ по модернизации можно договориться индивидуально, и она возможна при условии, что Ваш работодатель вступил в

организацию работодателей и согласие составлено совместно с представителем профсоюза, имеющим полномочия контроля.

Руководящее лицо НЕ МОЖЕТ заключать соглашений о премиальной системе оплаты работ по модернизации!

ГАРАНТИРОВАННОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА СДЕЛЬНУЮ РАБОТУ, А ТАКЖЕ ОПЛАТА ТРУДА ВО ВРЕМЯ ПРОСТОЯ, СОВЕЩАНИЙ И НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ РАБОТ

1.8.2026

Разряд	€/час
S	14,18
1	17,42
2	20,06
3	20,63
4	21,14
5	21,99

В случае, если Ваша индивидуальная повременная заработная плата (оплата отработанного времени + индивидуальный коэффициент) превышает заработную плату, рассчитанную по приведенной выше таблице, Вам выплачивается индивидуальная повременная заработная плата.

Гарантированное вознаграждение за сдельную работу выплачивается как на начальном этапе работ, так и на этапах переговоров и простоя. Время переговоров отсчитывается с момента, когда Вы заносите в почасовое уведомление первые часы сдельной работы на рабочем месте.

Если Вы работаете по договору с повременной оплатой, то Вам должна быть выплачена как минимум индивидуальная повременная заработная плата согласно таблице тарифов повременной оплаты, прилагающейся к трудовому договору.

А 2 ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПОВРЕМЕННАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

1.8.2026

Разряд	€/час
S	13,10
1	15,90
2	18,59
3	19,72
4	20,75
5	21,91

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ
Индивидуальная часть от коллективной оплаты труда определяется на основании системы оплаты труда, согласованной с главным уполномоченным представителем предприятия, или при отсутствии такового – на основании минимального тарифа в соответствии с представленной таблицей тарифов индивидуальной повременной оплаты труда.

ВНИМАНИЕ! Работу на повременной основе запрещается оплачивать по базовой часовой ставке!

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ПОТЕРЮ ЗАРАБОТКА В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ
Если Вы работаете по почасовой оплате труда, то имеете право на компенсацию за потерю заработка в следующие праздничные дни: Новый год, Крещение, Страстная Пятница, День после Пасхи, Перво-

май, Троица, Канун Иванова дня, День независимости, Канун Рождества, а также Первый и Второй дни Рождества.

Компенсация за потерю заработка в праздничные дни и работа в День независимости оплачиваются по ставке средней почасовой заработной платы для расчета компенсаций.

Предпосылкой для получения компенсации за потерю заработка в праздничные дни является то, что праздничный день мог бы быть, кроме прочего, рабочим днем, дополнительным выходным днем, когда Вы отдыхаете за переработанное время, или дополнительным рабочим днем, когда у Вас не хватает отработанных часов, или у Вас была договоренность с начальником о выходном дне за Ваш счет.

Если Вы работаете в праздничные дни, то помимо компенсации за потерю заработка в праздничные дни Вам положена оплата рабочего дня по ставке рабочего воскресного дня (компенсация за потерю заработка в праздничный день + индивидуальная заработная плата + индивидуальная заработная плата со 100% надбавкой).

РАСЧЕТ ГОДОВОГО ОТПУСКА

При расчете годового отпуска учитываются все месяцы, в которые Вы отработали 14 дней или отсутствовали на работе на основании, учитываемом при расчете годового отпуска.

Также право на отпуск зависит от продолжительности трудовых отношений.

Если трудовые отношения длятся меньше года, при расчете до 1 апреля, то к отпуску прибавляется по два рабочих дня за каждый полный отработанный месяц. Если трудовые отношения продолжаются

больше года, то к отпуску прибавляется по 2,5 рабочих дня за каждый месяц.

При выходе в годовой отпуск работнику выплачивается отпускное пособие, рассчитанное в соответствии со средней почасовой заработной платой для расчета компенсаций. Средняя почасовая заработная палата рассчитывается по формуле: Ваша заработная плата за учетный год, поделенная на часы. Отпускные выплачиваются при выходе в отпуск.

Помните, что оплата за сдельную работу влияет на Вашу

Когда речь идет о годовом отпуске, работник имеет право на дополнительное отпускное пособие, размер которого оговаривается в коллективном договоре. Дополнительное отпускное пособие составляет 50% от стандартного отпускного пособия. 1/3 от него выплачивается при выходе в отпуск, а 2/3 – при возвращении на работу.

Если работник не воспользовался правом на отпуск, то при разрыве трудовых отношений ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск совместно с итоговым расчетом.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается **при разрыве трудовых отношений** с 50% надбавкой **всегда**, когда разрыв трудовых отношений происходит не по собственному желанию или по вине работника, а также не противоречит законодательству или договору.

ПЕРЕСЧЕТ ПЕРЕРАБОТАННЫХ ЧАСОВ НА ВЫХОДНЫЕ ДНИ

Если Вы работаете на постоянной основе, то ежедневно Вам насчитываются переработанные часы,

за которые Вам положены выходные дни. Ежемесячно Вы перерабатываете 8 часов 20 минут, что составляет 100 часов в год и эквивалентно дополнительным выходным дням. Если Ваш рабочий день составляет менее 8 часов в день, то для Вас переработанные часы рассчитываются в соответствующей пропорции, например, 7/8 часов x 8 часов 20 минут = 7 часов 18 минут.

Расчетный период для подсчета суммы переработанных часов – один календарный год.

Дополнительные выходные предоставляются в период, определяемый работодателем, но до марта следующего календарного года. Выходные дни предоставляются в пересчете на рабочие дни (8 часов). Дополнительным выходным днем не может быть назначен день, который по какой-либо другой причине является выходным.

У Вас есть возможность получить омпенсацию за дополнительные выходные дни!

Компенсация за работу по выходным рассчитывается в соответствии со средней почасовой заработной платой для расчета компенсаций. Компенсация выплачивается при расчете дополнительных выходных дней. Дополнительные выходные дни при расчете почасовой заработной платы не учитываются.

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Под суточной сверхурочной работой понимается работа, выполненная в течение суток во внерабочее время, т.е. рабочий день длится более 8 часов.

За суточную сверхурочную работу выплачивается надбавка к заработной плате. Величина надбавки составляет 50% от средней почасовой заработной

платы для расчета компенсаций за первые два часа сверхурочной работы и 100% за последующие часы.

Под недельной сверхурочной работой понимается работа, выполненная в течение недели, и общая сумма рабочих часов превышает 40 часов в неделю, обозначенных в коллективном договоре. При подсчете часов недельной сверхурочной работы в расчет не берется суточная сверхурочная работа, выполненная за тот же период.

За недельную сверхурочную работу работнику выплачивается надбавка к заработной плате, величина надбавки составляет 50% от средней почасовой заработной платы для расчета компенсаций за первые 8 часов и 100% за последующие часы.

РАБОТА В ВОСКРЕСНЫЕ ДНИ

За работу в воскресные дни, а также в дни церковных праздников выплачивается, помимо заработной платы и возможной надбавки за сверхурочную работу, в соответствии с законодательством, надбавка за работу в воскресные дни за каждый час работы. Величина надбавки составляет 100% от средней почасовой заработной платы для расчета компенсаций.

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА РАСХОДЫ НА ПОЕЗДКУ

Работодатель компенсирует работнику расходы на поездку «туда-обратно» к отдельному месту работы, а также в случае командировки: в начале, в конце и в случае приостановки командировки.

При расчете компенсации за расходы на поездку учитываются реальное расстояние и реальные затраты на поездку. Выбирается кратчайшее расстояние от дома или от места постоянной работы до места выполнения работы.

На месте командирования работнику выплачивается компенсация понесенных им расходов на поездку

и компенсация за время, затраченное на поездку от места проживания до места работы.

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ВРЕМЯ НА ПОЕЗДКУ

Компенсация времени, затраченного на поездку, выплачивается, если ежедневно в городе командирования работник тратит больше одного часа на поездку от места проживания до места выполнения работ и обратно.

Компенсация затраченного на поездку времени выплачивается в соответствии с основной почасовой заработной платой, если работник командируется в место, где ему будет необходимо переночевать, в начале, в конце и в случае приостановки командировки по фактическому времени командирования. Если работодатель оплачивает работнику место ночевки, то время с 22:00 до 07:00 не оплачивается.

ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ ЗА РАСХОДЫ НА ПИТАНИЕ

Компенсация за расходы на питание выплачивается, если Вы работаете или участвуете в назначенном работодателем обучении минимум 4 часа в месте, находящемся за пределами Вашего обычного рабочего места. Данное количество часов может быть образовано также из нескольких кратковременных периодов работы, например, из временных работ.

Выплата компенсации за расходы на питание предполагает, что Вы не получите суточных денег в командировке.

Величина компенсации за питание составляет 1/4 суточных денег, утвержденных Налоговым управлением.

Если рабочая поездка длилась более 10 часов, то компенсация за расходы на питание выплачивается в двойном размере.

Если рабочая поездка длилась более 14 часов, то компенсация за расходы на питание выплачивается в тройном размере.

Компенсация за расходы на питание не выплачивается, если Вы командируетесь как водитель.

Компенсация за расходы на питание не выплачивается, если работодатель организует питание на рабочем месте.

ВЫПЛАТА СУТОЧНЫХ ДЕНЕГ

Суточные деньги или частичные суточные деньги положены Вам, если отдельное место работы находится минимум в 40 км от постоянного места работы или в 15 км от места проживания (расчет расстояния производится по шоссе).

Полная выплата осуществляется, если рабочая поездка длилась более 10 часов. Частичная выплата осуществляется, если поездка длилась более 6, но менее 10 часов.

Если поездка длится несколько суток, и последние сутки длились более 6 часов, то за них выплачивается полная сумма.

Если поездка длится несколько суток, и последние сутки длились более 2 часов, то за них выплачивается частичная сумма.

За командировочные сутки принимается время не более 24 часов, начиная с момента отправления в рабочую поездку.

Последние сутки заканчиваются моментом, когда Вы возвращаетесь в пункт отправления.

Внимание!
Налоговые органы обновляют список выплат, за которые не взимаются налоги, ежегодно.
Уточняйте сумму компенсаций за расходы на питание и поездку и суточных

ОПЛАТА БОЛЬНИЧНОГО ЛИСТА

Временная нетрудоспособность работника, вызванная болезнью или несчастным случаем, является основанием для начисления пособия, покрывающего экономические потери из-за временной нетрудоспособности. Величина пособия определяется из средней почасовой заработной платы для расчета компенсаций за последние рабочие дни следующим образом:

Продолжительность трудовых отношений	**Период (за) непрерывно**
менее 3 лет	28 календарных дней
от 3 до 5 лет	35 календарных дней
от 5 до 10 лет	42 календарных дня
более 10 лет	56 календарных дней

Если трудовые отношения продолжаются менее одного года до начала периода временной нетрудоспособности, или если временная нетрудоспособность наступила в середине рабочего дня, то следующий за ним рабочий день не оплачивается, если речь не идет о несчастном случае. Если период временной нетрудоспособности по болезни продолжается по меньшей мере 6 рабочих дней с начала периода временной нетрудоспособности, то работодатель выпла-

чивает заработную плату со дня наступления временной нетрудоспособности.

Оплата больничного листа производится в случае, если потеря трудоспособности не была следствием тяжкой неосторожности, легкомысленного поведения или не была приобретена при выполнении сдельных работ на другом предприятии, или если работник не скрывал умышленно уже приобретенное заболевание при заключении трудового договора.

Незамедлительно сообщайте работодателю о своей временной нетрудоспособности и ее предположительном периоде!

При возвращении на работу Вы обязаны предоставить по требованию работодателя листок временной нетрудоспособности, выданный медицинским работником поликлиники или иного лечебного учреждения, либо иной подтверждающий временную потерю трудоспособности документ.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ:

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ПОТЕРЮ ЗАРАБОТКА
В случае, если Вы лишились заработка и понесли экономические потери, Вам положена компенсация за потерю заработка. Данная компенсация выплачивается в соответствии со средней почасовой заработной платой для расчета компенсаций.

СРЕДНЯЯ ПОЧАСОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ДЛЯ РАСЧЕТА КОМПЕНСАЦИЙ
В качестве средней почасовой заработной платы для расчета компенсаций используется сумма, равная почасовой заработной плате для выплаты отпускных при расчете годичного отпуска. Организация по договоренности делает процентную надбавку к данной сумме. Уточняйте обновленную процентную ставку у координаторов профсоюза или на домашней странице.

БАЗОВАЯ ЧАСОВАЯ СТАВКА
В трудовом договоре определяется базовая часовая ставка за определенный вид работы, которая используется, например, для расчета компенсации за время проезда, ожидания на повременных работах и как базовая часть для расчета стоимости подряда. Базовая часовая ставка не может быть использована для расчета повременной оплаты.

Индивидуальная повременная система оплаты труда
Работа на повременной основе должна оплачиваться как минимум в размере индивидуальной повременной ставки. Индивидуальная повременная ставка определяется либо в соответствии с системой оплаты труда, действующей на предприятии, либо в соответствии с таблицей тарифов повременной оплаты из приложения к трудовому договору. Размер индивидуальной повременной оплаты должен быть не менее указанного в таблице тарифов из трудового договора.

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Ответственный за коллективный договор
HANNU LUUKKONEN
+358 50 68 295
Специалист по коллективным договорам
ARI HUCZKOWSKI
+358 50 68 294
Специалист по коллективным договорам
ARI KÄHKÖNEN
+358 50 67 593
Специалист по коллективным договорам
MIKA SARJA
+358 50 351 4280
Специалист по коллективным договорам
JARI RÄSÄNEN
+358 50 60 304
Руководитель отдела защиты интересов
JARI KIVILUOMA
+358 50 68 291
Ассистент SANNA SIPINEN
+358 50 573 0488

SÄHKÖLIITTO

Aleksanterinkatu 15
PL 747
33101 Tampere

Защита интересов, тел. +358 3 252 0700
Реестр членов, тел. +358 3 252 0400

sahkoliitto.fi
Facebook.com/Sahkoliitto
Instagram.com/sahkoliitto