

КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПОМОЩИ В ДОМАШНЕМ ХОЗЯЙСТВЕ И ПО УХОДУ НА ДОМУ

ПРИЕМ НА РАБОТУ ст. 5

Прием на работу осуществляется в соответствии с законодательством.

Между сторонами должен заключаться договор о приеме на работу (письмо), содержащий следующие сведения:

- a) дата начала трудовых отношений;
 - b) категория работника;
 - c) продолжительность испытательного срока;
 - d) наличие или отсутствие совместного проживания;
 - e) место прописки работника и место его проживания (если отличается от первого), действительное в целях трудовых отношений;
 - f) количество рабочих часов и их распределение;
- согласованная почасовая или месячная оплата;
- дополнительный выходной день помимо воскресенья;
- указание соответствующей площади где работник имеет право отдыхать и хранить свои личные вещи в случае совместного проживания;
- l) место осуществления трудовой деятельности, а также предусмотренные временные переезды к местам отдыха и по иным семейным обстоятельствам (командировки);
- m) согласованный период ежегодного отпуска;

2. Письмо о приеме на работу подписывается работником и работодателем, каждый из которых оставляет себе экземпляр, подписанный противоположной стороной.

ПРИЕМ НА РАБОТУ НА ОГРАНИЧЕННЫЙ СРОК ст. 7

Прием на работу с ограничением срока осуществляется в **письменной форме**, при этом стороны обмениваются экземплярами письма о приеме на работу (см. Зак. 230 30/4/62 и Зак. 56 28/2/87), и предусмотрен в следующих случаях:

предоставление определенных или ограниченных во времени услуг, в том числе и многократное;

замена, в том числе и частичная, работников, трудовые отношения с которыми временно прекращены по семейным обстоятельствам, включая их потребность посетить своих родных, проживающих за рубежом;

замена работников, отсутствующих в связи с отпуском, болезнью, несчастным случаем, рождением ребенка и по другим причинам, предусмотренным по закону.

- для ухода вне дома за лицами неспособными самостоятельно себя обслуживать, находящимся в больницах, клиниках, лечебных заведениях и домах для престарелых.

Продолжительность трудовых отношений с ограниченным сроком не может, в целом, превышать трех лет, включая продление договора.

В вышеуказанных случаях работодатели могут нанимать работников через агентства временной занятости в соответствии с положениями законодательства.

СОВМЕСТНАЯ РАБОТА ст. 8

Допускается также прием на работу одновременно двух работников, которые обязуются работать совместно, при этом каждый из работников несет личную и прямую ответственность за выполняемую работу.

3. Договор на совместную работу заключается в письменной форме. В письме о принятии на работу должна быть указана оплата и нормативная часть для каждого работника в соответствии с настоящим коллективным договором, а также

процентное выражение ежедневной, еженедельной, ежемесячной или ежегодной работы, приходящейся на каждого из них и расписание работы.

Двое работников имеют право определять взаимные замены. Оплата труда будет производиться в соответствии с реальными рабочими часами каждого.

Не допускается замена работников третьими лицами.

Уход по собственному желанию или увольнение одного из работников влечет за собой прекращение трудовых отношений и с другим. Единственным исключением является случай, когда оставшийся работник берет на себя выполнение всей работы или указывает новое лицо, с которым он хотел бы разделить рабочие часы, при одобрении работодателя.

РАЗРЕШЕНИЕ НА ОТСУТСТВИЕ В ЦЕЛЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ст. 9

Для работников, принятых на полный рабочий день без ограничения срока договора, имеющих стаж как минимум 12 месяцев у одного и того же работодателя, предусматриваются 40 часов в год оплачиваемого отсутствия на работе для посещения курсов профессионального обучения, специально предназначенных для помощников по домашнему хозяйству и по уходу на дому.

НЕНОРМИРОВАННАЯ РАБОТА ПО УХОДУ В НОЧНЫЕ ЧАСЫ ст. 11

Немедицинский персонал, специально принятый на работу для периодических услуг по уходу и присутствию в ночные часы. Персонал, относящийся к категориям: В super, C super, D super.

Прием на работу должен быть оформлен специальным актом, который стороны подписывают, обмениваясь экземплярами; в нем должны быть указаны время начала и окончания обслуживания и его ненормированный характер.

Часы предоставления услуги должны укладываться во временной промежуток от 20.00 до 8.00. **Оплата труда указана в таблице D**, при этом в обязательном порядке предоставляется ужин, завтрак и соответствующее размещение на ночь.

Вышеуказанному персоналу должны быть гарантированы одиннадцать часов непрерывного отдыха каждые сутки.

УСЛУГА ПРИСУТСТВИЯ В НОЧНЫЕ ЧАСЫ ст. 12

Персонал, принятый на работу исключительно с целью обеспечения присутствия в ночные часы.

Часы предоставления услуги должны укладываться во временной промежуток от 21.00 до 8.00, при этом работнику в обязательном порядке предоставляется возможность **полноценного** ночного отдыха в подходящем для этой цели помещении. **Оплата труда производится в соответствии с таблицей С.** В случае если от работника потребуются какие-либо **услуги, помимо простого присутствия**, эти услуги **должны оплачиваться дополнительно в соответствии с таблицей В (2-я категория) за каждый час их предоставления.**

3. Прием на работу должен быть оформлен специальным актом, который стороны подписывают, обмениваясь экземплярами.

ВЫХОДНЫЕ ДНИ ст. 14

Выходные дни составляют 36 часов в неделю из которых: 24 часа в воскресенье, а оставшиеся 12 часов могут приходиться на любой другой день недели по договоренности с работодателем. Если работник работает в часы, положенные ему для 12-часового невоскресного отдыха, ему полагается повышенная на 40% оплата соответствующих часов работы. В случае воскресной работы, за отработанные часы работник получает оплату в размере, увеличенном на 60%, кроме того, ему предоставляется свободный день.

4. В том случае если работник принадлежит к вероисповеданию, почитающему в качестве праздничного другой день недели, в отличие от воскресенья, стороны могут договориться о замене воскресного выходного дня на другой день, со всеми вытекающими контрактными последствиями; при отсутствии такой договоренности будут применяться положения предыдущего параграфа.

РАБОЧИЕ ЧАСЫ ст. 15

Продолжительность нормального рабочего времени определяется по договоренности сторон и, в любом случае, не может превышать:

При совместном проживании - 10 часов в день, с перерывом; общее количество - 54 часа в неделю.

Для работников, проживающих отдельно – максимум 8 часов в день с перерывом; общее количество 40 часов в неделю, распределенных на 5 или 6 дней.

Работнику, чей день состоит из 6 и более рабочих часов полагается питание или, если питание не предоставляется, возмещение его установленной стоимости. Перерыв на обед не включается в рабочие часы.

При совместном проживании работник имеет право, как минимум, на 11 часов непрерывного отдыха в сутки, а также на промежуточный неоплачиваемый отдых, как правило, в послеобеденное время, не менее 2 часов. Уход работника за собой и за своими вещами, за исключением предметов, необходимых в работе, осуществляется вне рабочего времени. Время принятия пищи, на рабочем месте, определяется по договоренности сторон и не оплачивается.

2. Совместно проживающие работники категорий С, В и В super, а также учащиеся в возрасте от 16 до 40 лет, посещающие учебные заведения для получения признанного государством образования, могут быть приняты на работу в режиме совместного проживания с рабочим временем, не превышающем 30 часов в неделю; их рабочие часы должны быть:

- a) полностью сосредоточены в промежутке от 6.00 до 14.00;
- b) полностью сосредоточены в промежутке от 14.00 до 22.00;
- c) полностью сосредоточены, при не превышая максимум 10-часового рабочего дня, в рамках не более чем трех дней в неделю.

Оплата труда соответствует таблице В вне зависимости от рабочего времени, не превышающего 30 часов в неделю.

При необходимости дополнительные рабочие часы, помимо обычного рабочего расписания, согласованного в письменном акте:

- ❖ если не выходят за вышеуказанные временные рамки, дают право только на почасовую оплату дополнительных часов,
- ❖ если не укладываются в указанные временные рамки, дают право на общую фактическую оплату часов с надбавками, предусмотренными за сверхурочные часы (ст. 16).

РАБОТА В НОЧНЫЕ ЧАСЫ ст. 16

Исключая услуги по ночному уходу и/или по ночному присутствию, работа, выполняемая во временной промежуток от 22.00 до 6.00 оплачивается: если не выходит за рамки общего количества часов – с надбавкой 20%, если выходит за рамки общего количества часов – с надбавкой 50%.

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА ст. 16

От работника может потребоваться выполнение работы вне установленных рабочих часов, как в дневное, так и в ночное время, за исключением случаев обоснованной невозможности.

Сверхурочной считается работа, выходящая за рамки максимальной продолжительности рабочего дня или рабочей недели, установленной в 1-м параграфе ст. 17 трудового договора, за исключением предварительно согласованного продления в счет неотработанных часов. Сверхурочная работа компенсируется общей оплатой часов со следующими надбавками:

25% при выполнении работы с 6.00 до 22.00

50% при выполнении работы с 22.00 до 6.00

60% при выполнении работы в воскресные дни или в один из праздников, указанных в ст. 19

О сверхурочных часах должны следовать предупреждать заранее, как минимум за один день, за исключением случаев срочной необходимости. В последнем случае работа, выполняемая в часы ночного или дневного отдыха, приравнивается к нормальной, и работнику полагается только продление времени отдыха.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРАЗДНИКИ В БУДНИЕ ДНИ ст. 17

В соответствии с законодательством праздничными считаются следующие дни: 1 января, 6 января, понедельник после Пасхи, 25 апреля, 1 мая, 2 июня, 15 августа, 1 ноября, 8 декабря, 25 и 26 декабря и праздник Святого Покровителя города. Эти дни являются полностью нерабочими и оплачиваемыми. За выполнение работы в эти дни, помимо обычной оплаты, полагается надбавка в размере 60%.

ОТПУСК ст. 18

За каждый отработанный год работник имеет право на 26 дней отпуска, независимо от количества рабочих часов в неделю. По согласованию сторон отпуск можно разделить на два (но не более) разных периода. За каждый день отпуска работник имеет право на оплату в размере 1/26 месячной зарплаты. Работники, являющиеся иностранными гражданами, которым требуется более продолжительный отпуск, по их запросу и по договоренности с работодателем могут накапливать отпускные дни в течение двух лет. Работник, которому полагается проживание и питание, за период отпуска, в случае не использования, имеет право на установленную денежную компенсацию за каждый день.

Пример:

Договор подписан 1.01.96 и закончился 30.6.96 (6 месяцев)

26 дней в год на 6/12-х. = 13 дней

месячная зарплата € 600

€ 600 : 26 (рабочих дней) = € 23,076 (дневная зарплата) +

4,467 (установленная квота за проживание и питание)

итого € 27,54 x 13 дней = € 358,07

РАЗРЕШЕНИЕ НА ОТСУТСТВИЕ НА РАБОТЕ ст. 20 и 21

Если работник должен посетить врача (с документальным подтверждением) в рабочее время, он имеет право на:

16 часов в год оплачиваемого отсутствия в случае совместного проживания.

12 часов в год оплачиваемого отсутствия, если его рабочая неделя превышает 30 часов.

Работникам, проживающим отдельно и работающим меньше 30 часов в неделю, вместо 12 часов в год предоставляется количество часов, пропорциональное их рабочему расписанию.

В вышеуказанных целях работники также имеют право на неоплачиваемое отсутствие.

В случае **смерти родственников** (до 2-й степени родства) предоставляются и **оплачиваются 3 календарных дня.**

Работникам-мужчинам в связи с **рождением ребенка** полагается **2 оплачиваемых дня**.

ОТПУСК В СВЯЗИ С БРАКОСОЧЕТАНИЕМ ст. 23

В случае бракосочетания работнику предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 15 календарных дней.

ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ ст. 24

Запрещается привлекать к работе женщин:

В течение двух месяцев, предшествующих предполагаемой дате родов, или в период предусмотренного законом досрочного ухода в отпуск по беременности;

В течение трех месяцев после родов.

Эти периоды должны входить в трудовой стаж со всеми вытекающими последствиями, включая аспекты, касающиеся тринадцатой зарплаты и отпуска.

В течение всего периода беременности, если трудовые отношения уже существовали в момент ее начала, и вплоть до окончания периода обязательного послеродового отпуска работница не может быть уволена, за исключением случаев наличия на то оправданного основания.

ОТСУТСТВИЕ ПО БОЛЕЗНИ ст. 26

Отсутствие по причине болезни должно подтверждаться медицинской справкой, которую необходимо отправить не позднее трех дней с начала болезни заказным письмом с квитанцией о получении.

Сохранение рабочего места, из расчета по солнечному году:

при стаже до шести месяцев: 10 календарных дней

при стаже от более чем шести месяцев до двух лет: 45 календарных дней

при стаже более двух лет: 180 календарных дней

ДЕНЕЖНОЕ ВОЗМЕЩЕНИЕ БОЛЬНИЧНОГО

при стаже до 6 месяцев: первые 3 дня 50%, с 4-го дня и далее 100%, всего в течение 8 дней

при стаже от 7 месяцев до 2 лет: первые 3 дня 50%, с 4-го дня и далее 100% , всего в течение 10 дней

при стаже более 2 лет: первые 3 дня 100%, с 4-го дня и далее 100% , всего в течение 15 дней

Выплата компенсации за питание и проживание тем работникам, которым оно полагается, производится только в том случае, если заболевший работник находится не в больнице и не на дому у работодателя.

НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ ст. 27

Отсутствие в связи с несчастным случаем должно подтверждаться установленными медицинскими справками. Работник, которому полагается проживание и питание будет иметь право на выплату соответствующей компенсации лишь в том случае если в этот период он находится не в больнице и не на дому у работодателя.

СОХРАНЕНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА см. условия предусмотренные в случае болезни.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Первые три дня оплачиваются работодателем. За остальной период компенсацию выплачивает Национальный институт страхования от несчастных случаев на производстве (INAIL).

ОПЛАТА ТРУДА ст. 32/35

Допускается индивидуальная договоренность в согласовании почасовой или месячной оплате труда (которую всегда целесообразно оформлять письменно).

В любом случае настоящий договор устанавливает минимальные условия оплаты труда. Минимальные зарплаты указаны в таблицах А, В, С и D, прилагаемых к договору, и ежегодно пересматриваются специальной Национальной Комиссией.

В случае совместного проживания работник имеет право на получение здорового и достаточного по количеству питания, а также на достойное размещение, отвечающее понятиям частной жизни.

Условная стоимость питания и проживания приводится в таблице Е, прилагаемой к настоящему договору, и ежегодно пересматривается специальной Национальной Комиссией.

За каждые два года работы у одного и того же работодателя полагается увеличение на 4% минимальной предусмотренной договором оплаты труда. Вплоть до, максимум, 7 таких двухлетий.

Для всех аспектов применения договора расчет **дневной квоты** производится делением зарплаты на **26**. Если в договоре используются календарные дни, то делить следует на 30.

Для определения **месячной зарплаты**:

Количество рабочих часов в неделю x 52 (количество недель) : **12** (количество месяцев) + стоимость питания и проживания, в случае наличия такового.

Для всех аспектов применения договора (13-я – отпуск, выходное пособие) при подсчете 12-х, часть месяца, составляющая **15 и более дней** считается за **целый месяц**.

ТРИНАДЦАТАЯ ЗАРПЛАТА ст. 37

В конце года работнику полагается дополнительная месячная зарплата, выплачиваемая до конца декабря по случаю Рождественских праздников.

Если продолжительность трудовых отношений меньше года, работнику выплачивается тринадцатая зарплата из расчета отработанных месяцев, например:

Договор был подписан 1.1.06 и закончился 30.06.06 = 6 отработанных месяцев

Месячная зарплата € 600

Установленная компенсация за питание и проживание € 134

Итого € 734 на 6/12-х = € 367

СМЕНА МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА ст. 30

В случае переезда в другой город работник должен быть оповещен об этом в письменной форме, по меньшей мере, за 15 дней.

За первые пятнадцать дней работнику полагаются суточные в размере 20% от общей фактической зарплаты

Оплата затрат, связанных с переездом работника и перевозом его личных вещей производится за счет работодателя.

Работник, не получивший оповещения и не согласившийся на переезд, имеет право на выплату компенсации за неполученное оповещение.

КОМАНДИРОВКИ ст. 31

1. В случае совместного проживания работник должен сопровождать работодателя или лицо, уход за которым вменяется ему в обязанность, при временном переезде в другой город и /или в места непостоянного проживания.

В этих местах работнику полагаются выходные.

Он имеет право на возмещение оплаченных им затрат на поездку.

Он имеет право на суточные в размере 20% от минимальной дневной оплаты труда, указанной в таблице А, за все дни командировки, за исключением случая, когда соответствующее контрактное обязательство было заранее предусмотрено в письме о приеме на работу.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ст. 38

Трудовые отношения могут быть расторгнуты каждой из сторон при условии своевременного предупреждения. Предупреждение – это сообщение одной из сторон о его намерении досрочно прекратить трудовые отношения. В случае увольнения со стороны работодателя предупреждение дается за 15 календарных дней работнику со стажем 5 лет; если стаж превышает 5 лет, предупреждение дается за 30 дней

В случае ухода работника по собственному желанию сроки предупреждения сокращаются на 50%.

В случае трудовых отношений, предусматривающих менее 25 часов в неделю, предупреждение дается за 8 календарных дней при двухлетнем стаже; за 15 дней – если продолжительность стажа превышает 2 года.

Предупреждение должно иметь письменную форму (заказное письмо с квитанцией о получении во избежание опротестования со стороны работодателя)

В случае ухода по собственному желанию: если работник не соблюдает предусмотренные законом сроки своевременного предупреждения, неотработанные дни будут вычтены из его выходного пособия или из последней зарплаты.

В случае увольнения: если работодатель своевременно не предупреждает работника или не позволяет работать, он обязан оплатить работнику все дни.

ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ ст. 39

Уходящий по собственному желанию или увольняемый работник имеет право на пособие в связи с окончанием трудовых отношений.