

Slai Cobas per il sindacato di classe

V A D E M E C U M

(in lingua russa)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Что такое busta paga (платежная ведомость)
2. Элементы оплаты
3. Предписания
4. Питание и пособие на питание
5. Другие пособия
6. Материнство
7. Болезнь
8. Несчастный случай
9. Распорядок работы
10. Отмененные праздники
11. Отпуск
12. Тринадцатая зарплата или рождественские выплаты
13. Четырнадцатая зарплата или отпускная премия
14. Вознаграждение по окончанию договорных рабочих отношений (T.F.R.)
15. Пособие по договорным праздникам (отпускам)
16. Семейное пособие
17. Услуги представляемые за счет организации или работника
18. CUD
19. Рабочие иммигранты и отчисления на семейные содержания
20. Оплаты с которых высчитываются взносы
21. Финансовые удержания
22. Добавки к заработной плате (cassa integrazione)
23. Вынужденные перемещения (mobilita)
24. Обычный уровень безработицы
25. Дисциплинарные взыскания
26. Индивидуальное увольнение

1. Что такое busta paga (платежная ведомость)

Организация обязана в письменном виде ознакомить работника с условиями установленными договором CCNL (место работы, начало рабочих отношений, пробный период, длительность договорных рабочих отношений, квалификация, уровень, оплата, распорядок работы, отпуск и т.д.) в течении 30 дней со дня зачисления. Этот документ должен храниться у работника.

Право на оплату и платежную ведомость начинается с зачислением на работу. Организация обязана (согласно закону от 5 января 1953г. №4) одновременно с зарплатой выдавать платежную ведомость, в которой должны быть ясно указаны все элементы объясняющие общее начисление и чистую выплату; количество отработанных дней и часов; оплачиваемые дни (включающие как рабочие так и праздничные дни, отпуск, отгулы, больничные, несчастные случаи); использованные отпуска и отгулы и оставшиеся; количество членов семьи находящихся на иждивении определяющее величину семейного пособия.

Платежная ведомость отражает взаимоотношения между работником и:

- организацией (чистая оплата)
- межведомственные отчисления (например удержания INPS для пенсионного фонда)
- государством (налоги)

Платежная ведомость должна содержать подпись, штамп или печать работодателя . При получении платежной ведомости необходимо сверить если все записи соответствуют действительности (сумма оплаты, количество оплачиваемых дней и т.д.) Верификация или сверка проводится с целью обнаружения разницы или расхождения полученной оплаты с договорной, возможностью предпринять законные действия в случае несоответствия, а также для предоставления требуемых данных банковским и финансовым организациям в случае необходимости. Работник должен хранить все платежные ведомости.

Как составлена платежная ведомость

Кроме паспортных данных ,на день зачисления на работу, профессиональных данных и времени за которое предоставляется оплата, платежная ведомость

содержит: элементы оплаты - предусмотренные удержания - финансовые удержания
- семейное пособие.

Зарплата состоит из трех частей:

- непосредственная оплата, соответствующая проделанной работе ;
- дополнительная, исходящая из договорных отношений (отпуск, праздничные, 13-я, декретные, больничные, и т.д.)
- специальная, та часть оплаты которую предприятие добавляет, и которая выплачивается работнику при окончании договорных отношений в качестве расчета, или ликвидационных (T F R)

2. Элементы оплаты

Основная (базовая) оплата или договорной минимум

Минимальная оплата предусмотренная коллективным договором для данной категории работников с учетом квалификации и разряда. Чтобы узнать свою базовую оплату работник может обратиться в ССНЛ к полномочным представителям.

Трудовой стаж

Представляет часть оплаты связанную с длительностью пребывания работника в данной организации и в данной категории. Эта часть оплаты рассчитывается в точной цифре или в процентном отношении к базовой оплате и регулируется договорными отношениями.

Сдельная оплата (пособие по сдельной работе)

Часть оплаты отражающая производительность работника или группы работников.

Работы сверхурочные, дополнительные, в праздничные дни, ночные и посменные

Продление рабочего времени (ежедневного или еженедельного) вне предвиденного договором, или продление сокращенного рабочего дня предвиденного договором, а также работа по сменам, в праздники должны оплачиваться с увеличением предусмотренного договорного минимума.

Корпоративный доход

Это часть заработной платы начисляемая организацией и варьирует от организации к организации.

Может быть :

- коллективной (например производственная премия, 3-й элемент, праздничные премии и т.д.)
- переменной или целевой согласованной на уровне предприятия
- индивидуальная премия (часто поглощаемая ,в случае изменения категории работника)
- пособия

3 Предписание по трудовым задолженностям

Требования работника по трудовым разногласиям могут быть рассмотрены правовым институтом в течении 5 лет со дня возникновения правового разногласия.

На предприятиях численностью менее 15 сотрудников можно согласовывать разногласия накопленные на протяжении всего периода работы в течении 5 лет со дня прекращения рабочих отношении.

Ошибки в расчете ликвидационных (TFR) могут быть исправлены в течении 5 лет со дня прекращения трудовых отношений.

Работа «по-черному»

Работа «по-черному» - это незаконные рабочие отношения обычно навязываемые работодателем и подлежащие наказанию в отношении предпринимателя который использует их.

Рабочий имеет право требовать регуляризации рабочих отношений и восстановления имеющихся различий в оплате и выплатах отчислений на социальное страхование.

Для получения регуляризации необходимо продемонстрировать количество отработанных дней и часов, размер оплаты за проделанную работу, располагать свидетельствами о качественном выполнении данной работы. Быть в состоянии доказать как можно более точно проведение нерегулярных работ(по-

черному). Регуляризация может быть реализована также и после окончания необъявленной деятельности.

4. Столовая и надбавки на питание

Было закреплено в послевоенные годы право рабочих на обеды за счет предприятий. Столовая управляется непосредственно предприятием или передается третьим лицам. В последние годы, там где отсутствует столовая рабочим выдаются специальные талоны.

Там где есть рабочая столовая, в случае неиспользованного права пользования ею из-за отпуска, по болезни и т.д. работнику положено денежное пособие в размерах установленном на уровне провинции. В соответствии с законом 359 от 1992 г. пособие на обед не является частью оплаты и не подлежит налогообложению. Размер пособия учитывается при исчислении взносов по страхованию.

5. Другие пособия

Национальные коллективные трудовые соглашения предусматривают пособия за неудобное рабочее место, за работу на большой высоте или под землей и т.д.

Резервные пособия.

По согласованию от 31 июля 1992 г. принятого между правительством, confindustria и CGIL - CISL- UIL была отменена система индексаций заработной платы при увеличении цен. Действительно не было принято во внимание ни одно увеличение начиная с мая 1992г. Моментальная стоимость в некоторых контрактах была включена в базовую заработную плату.

EDR (специальный элемент заработной платы)

Соглашение отменяющее тарифную сетку предусматривает выплату единовременной суммы размером в 10.33 зарплаты как 13 зарплату. В некоторых договорах включается в базовую оплату.

6. Отпуск по беременности и родам

В случае беременности работница имеет право на 2-х месячный дородовой отпуск и 3-х месячный послеродовой. Это право предоставляется также домработницам и домашней прислуге. Оставляя неизменными 5 месяцев декретного отпуска, возможно использовать 1 месяц до родов и 4 месяца после родов. В случае преждевременных родов можно добавить к 3 послеродовым месяцам

неиспользованный дородовой период в пределах максимум 5 месяцев.

Финансовое вознаграждение. Работницы имеют право на ежедневное пособие (суточные) в размере 80% от средней общей зарплаты за весь период работы, или за последний месяц предшествующий декретному отпуску включая 13-ю, премиальные и т.д. Некоторые контракты предусматривают до 100% выплаты за счет предприятия.

Период декретного отпуска включается в право на все пенсионные процедуры.

Действия работницы. Перед дородовым отпуском работница должна представить работодателю и в INPS (или учреждение где она застрахована) медицинскую справку о беременности, указывающую на срок беременности (на день посещения врача) и предполагаемую дату родов.

Преждевременный декретный отпуск. Работница может просить областное управление труда о преждевременном декретном отпуске сразу с началом беременности в следующих случаях:

-серьезные осложнения во время беременности или имеющиеся ранее формы болезни, которые могут обостриться в состоянии беременности;

-если условия работы или экологическая среда считаются вредными для здоровья женщины и ребенка;

-когда работница не может быть переведена в лучшие условия работы;

Ежедневный период отдыха. Работнице - матери, в течении 1-го года жизни ребенка, положено 2 оплачиваемых периода по 1 часу, которые можно объединить в 1. Если рабочий день менее 6 часов, работнице положен 1-часовой перерыв.

Дополнительный отпуск. Предоставляется обоим родителям по достижению ребенком 8-летнего возраста, общей продолжительностью до 10 месяцев (непрерывного или частичного);каждый родитель не может превысить 6 месяцев использования отпуска (например если мать использовала 6 месяцев, отец имеет право на 4). Отец имеет право на дополнительный отпуск даже если мать не имеет такого права (если она безработная, работает домашней прислужкой), а если отец использует свое право в течении не более 3-х непрерывных месяцев, его предел в 6 месяцев увеличивается до 7, и максимум общего дополнительного отпуска становится 11 месяцев (7 месяцев -отец и 4 месяца - мать)

Обязанность работника или работницы. Работник или работница должны письменно уведомить работодателя за 15 дней до начала отпуска. CCNL может предвидеть различные сроки.

Величина пособия. Пособие на дополнительный отпуск исчисляется в размере 30% от заработной платы (средняя общая за месяц предшествующий отпуску, за исключением дополнительных выплат или начисления какой либо премии) до достижения 3-х летнего возраста. В случае использования отпуска более 6 месяцев и для последующих периодов от 3-х до 8-и летнего возраста, это пособие выплачивается если личный доход заявителя в 2,5 раза меньше пенсионных исчислений.

Период дополнительного 30% 6-и месячного оплачиваемого отпуска использованного до достижения ребенком 3-х летнего возраста покрывается за счет пенсионных исчислений.

Отгулы из за болезни ребенка. На период болезни ребенка (до 8-летнего возраста)оба родителя могут брать отгулы без сохранения заработной платы. До достижения ребенком 3-х летнего возраста не предвидены ограничения для отгулов. От 3-х до 8-и летнего возраста отгулы даются в пределах 5 дней в год каждому из родителей. Болезнь ребенка должна быть засвидетельствована медиком специалистом.

До 3-х летнего возраста отгулы по болезни ребенка покрываются условными вкладами. Госпитализация ребенка прерывает отпуск родителя.

Приемные и опекаемые дети. Работники которые усыновили ребенка до 6-и летнего возраста, если усыновление прошло на территории государства , и старше 6-и лет , если усыновление международное, могут использовать дополнительный отпуск и пособие в течении 3-х месяцев после вступления ребенка в семью.

Что касается нормативов для дополнительного отпуска, родители могут им воспользоваться, если согласно акту о усыновлении или опеке, несовершеннолетний имеет возраст между 6 и 12 годами, в первые 3 года от вхождения в семью.

Дети-инвалиды в тяжелых условиях. Родители детей инвалидов ,приемных или опекаемых ,в случаях признанной тяжелой ситуации, кроме декретного отпуска имеют право:

-на продление непрерывного оплачиваемого30% отпуска до достижения ребенком 3-х летнего возраста, с условием что ребенок не находится весь день в специализированном учреждении;

-кроме того, имеет право на 2-х часовое оплачиваемое разрешение до достижения ребенком 3-х летнего возраста.

-начиная с 3-х летнего возраста, имеет право на 3 оплачиваемых выходных в месяц, использованных по желанию одновременно (закон 104)

7. Болезнь.

В случае болезни работник должен :

- обратиться к врачу для получения медицинской справки
- уведомить работодателя в течении 1-го дня
- отправить медицинскую справку на предприятие и INPS в течении 2-х дней с начала болезни

Во время болезни работник должен быть доступен по месту жительства ежедневно с 10.00 до 12.00 и с 17.00 до 19.00. Больной должен предупредить предприятие о смене обычного места жительства (т.е. указать место где он находится в период болезни). Работник имеет право сохранить занимаемую должность ,на срок предусмотренный законом, коллективным договором, продолжительность которого зависит от стажа и квалификации работника. По истечению этого срока, в случае тяжелой болезни, работник может просить неоплачиваемый отпуск, в других случаях предприятие может уволить работника с соответствующей выплатой. Срок сохранения рабочего места исчисляется по 1 болезни; в случае нескольких болезней ,этот срок рассчитывается как сумма отдельных отпусков по болезни в течении определенного времени ,обозначенного трудовым национальным договором. За отсутствие на работе по причине болезни работник имеет право на ежедневное пособие, выплачиваемое INPS , согласованное с предприятием. К этому добавляется оплата за счет предприятия, регулируемая национальным трудовым договором. Пособие INPS предусматривает следующие размеры выплат: первые 3 дня - никакой оплаты, с 4-го по 20-й день 50%, с 21 по 180-й день 66,66%. Пособие работникам промышленности выплачивается непосредственно предприятием в рамках установленных национальным трудовым договором. Заболевание случившееся до отпуска , не приостанавливает его, но пособие выплачивается. Болезнь случившаяся во время отпуска приостанавливает его. Болезнь останавливает испытательный срок. Практиканты исключаются из числа оплачиваемых INPS и получают добавки предусмотренные национальным трудовым договором.

8. Несчастный случай

Все работники ,в обязательном порядке страхуются от несчастных случаев в INAIL за счет предприятия. Страхование имеет своей целью обеспечение работникам необходимую медицинскую экономическую и физическую защиты, в случае несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Работник должен незамедлительно уведомить о любом несчастном случае, даже незначительном, предприятие (руководителя или агента). Предприятие должно

сопроводить пострадавшего в медицинский пункт INAIL или станцию скорой помощи и зарегистрировать несчастный случай в книге. Предприятие по закону обязано выплатить работнику пособие INAIL до 100% чистой заработной платы, которую работник получил бы, продолжая работать. При несчастном случае работнику нет необходимости находиться дома.

9. Рабочее время и сокращение рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочей недели установлена в 40 часов еженедельно. Коллективные договоры могут установить меньшую продолжительность. Действие требований ,разработанных в ходе государственных и промышленных переговоров, обеспечило сокращение рабочего времени при равной оплате. Сокращение рабочего времени производится :на уровне предприятия за счет сокращения ежедневного или еженедельного рабочего времени; с закрытием предприятия на праздничные дни ; по индивидуальным разрешениям. Национальные коллективные договоры устанавливают величину сокращения рабочего времени, а также максимальную недельную продолжительность рабочего времени. Средняя продолжительность рабочего времени, в любом случае, не может превышать, за любой 7-дневный срок, 48 часов, включая сверхурочные. Трудящийся имеет право, каждые 7 дней ,на отдых по меньшей мере длительностью в 24 часа, как правило совпадающее с воскресеньем.

10. Праздничные дни отмененные правительством «национальной солидарности»

В период наиболее острой классовой борьбы, рабочий класс, несмотря на начало реорганизации в крупных промышленных центрах северо-центральной зоны, выражал уровень независимости и самоорганизации, которые профсоюзы, стоящие на стороне буржуазного режима, пытались с помощью ревизионистов Итальянской коммунистической партии, перевести на логическую ступень, согласно которой рабочие должны были жертвовать собой во имя «спасения страны». Отмена многих праздничных дней означала больше работы и эксплуатации, и сопровождалась демагогическими и нереальными «приготовлениями» к работе для молодых людей ,которые чем то напоминают современные договоры «по подготовке кадров» и им подобные ...

Закон от 5 марта 1977 №54 отменил 4 праздника и постановил перенести праздник 2 июня и 4 ноября на первое воскресенье июня и первое воскресенье ноября. Впоследствии был восстановлен праздник 2 июня, остался перенесенным на воскресенье только праздник 4 ноября. Взамен 3-х отмененных праздников рабочие получают 3 коллективных выходных по 8 часов, оплачиваемых индивидуально; к бывшему празднику 4 ноября применяется режим оплаты предусмотренный для праздников выпадающих на воскресенье.

11. Отпуск

Законодательный декрет №66 от 2003 г. предусматривает что работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 4 недель, и включает впервые в Италии так называемый запрет на монетизацию отпускного периода, за исключением прекращения рабочих отношений в течении года. Что касается трудовых договоров на определенный срок, продолжительностью менее года , всегда допускается монетизация отпуска.

Если иное не предусмотрено договором можно выделить следующие возможности использования отпуска:

по просьбе рабочего, по крайней мере 2 недели использовать непрерывно в течении текущего года. В конце года, если работник не использовал положенные ему 2 недели отпуска, предприятие подвергается санкциям. Оставшиеся недели отпуска должны быть использованы, даже разделенными на части, но не позднее 18 месяцев, кроме других сроков установленных коллективными договорами. Кто имеет право на более чем 4-х недельный отпуск, может также использовать их частями, но в пределах установленных договором. Каждый проработанный месяц дает право на 1/12 от общей продолжительности отпуска положенного за 1 год. Отпуск оплачивается по общей фактической заработной плате.

12. Тринадцатая зарплата или рождественские выплаты.

Как правило выплачивается в декабре и приравнивается к месячной зарплате или 173 часам.

13. Четырнадцатая или отпускные.

Предусматривается некоторыми предприятиями коллективными договорами.

14. Расчет

Рабочий имеет право на выходное пособие «расчет» за каждый проработанный год, в размере годовой валовой оплаты поделенной на 13,5. Расчетные оплачиваются за каждую месячную долю включая испытательный срок. Из выходного пособия высчитывается 0,5%, для финансирования социальных фондов INPS, гарантирующее получение выходного пособия в случае банкротства предприятия. В конце каждого года предприятие переоценивает финансовое положение предыдущих лет с фиксированной процентной ставкой 1,5% плюс 75% от инфляции зарегистрированной ISTAT.

Рабочий может потребовать аванс от выходного пособия не превышающий 70% от положенной суммы при условии что:

-имеет стаж работы не менее 8 лет

-запрос ограничивается в пределах 10% от всех имеющих это право, и в общем случае в 4% от общего числа служащих.

-обоснована необходимость высоких затрат(медицинские расходы, брак, дети, покупка дома и т.д.)

-заявление может быть сделано только один раз на одном и том же предприятии. Пособие выплачивается по окончании договорных рабочих отношений.

Бланк для заявления работника об отказе передачи выходного пособия

Передается лично в офис предприятия в 2-х экземплярах, один из которых будет сохранен, другой, возвращается работнику с подписью тех, кто принял заявление, и сохраняется заинтересованным лицом; или же отправляется без конверта сложенное и скрепленное с заказным уведомлением о доставке.

Я, нижеподписавшийся _____

Родившийся в _____ числа, месяца, года _____

Проживающий _____

улица-площадь _____

работающий _____

как предусмотрено Законом №243 от 23 августа 2004 вступившим в силу 6 октября 2004г. сообщаю о своем выраженном желании. Данным письмом намереваюсь объявить о желании сохранить свое выходное пособие только для личного пользования. Поэтому не разрешаю использовать его в любой вид инвестиций, как

например пенсионные фонды или другие, за исключением случаев предусмотренных законом по моему запросу.

Дата

Подпись

Подпись получившего

15. Пособие по договорным отпускам.

В случае не возобновления национального контракта после 3 месяцев от установленного срока рабочим повышается заработная плата в размере 30% от запрограммированного уровня инфляции. После 6 месяцев вынужденного отпуска размер выплаты увеличивается до 50% от уровня инфляции. Во всяком случае пособие перестает выплачиваться после даты возобновления контракта.

16. Семейное пособие

Это пособие по поддержке семей с доходами ниже определенных пределов, установленных законом ежегодно. Положено всем работникам, безработным получающим пособие по безработице, рабочим внесенным в списки социальных фондов, членам кооперативов, пенсионерам. С 1 января 1988 года положено также и работникам принадлежащим к специальным категориям (закон 335/1995). Исключение составляют рабочие самоорганизованные занятые в сельском хозяйстве.

Положено семьям состоящим из

-заявителя на пособие

-законного супруга

-детей (законных, признанных законом, приемных, опекаемых, родившихся от предыдущего брака другого супруга)

-взрослые дети-инвалиды, которые из-за физических или умственных недостатков не имеют возможности работать

-внуки не достигшие 18 лет ,находящиеся в прямом родстве(дед или бабушка),находящиеся на иждивении бабушки или дедушки. Членами семьи могут считаться также и братья и сестры а также и племянники ,несовершеннолетние или недееспособные взрослые, при условии что они не имеют право на пенсию и

являются сиротами. Чтобы иметь право на семейное пособие заявитель должен иметь доход не менее 70%

Заявление на получение пособия предоставляется :

-на предприятие

-непосредственно в INPS от пенсионеров, работников обанкротившихся предприятий, домработников и домохозяек, сельхозработников.

Заявки также могут быть представлены через патронаты, которые, по закону предоставляют бесплатную помощь, или отправлены по почте. К заявлению должна быть приложена справка о составе семьи. По истечении 5 лет задолженности по компенсационным выплатам не выплачиваются.

17. Социальные льготы предоставляемые предприятием.

Платежная ведомость отражает все выплаты сделанные работником, удержания и выплаты со стороны предприятия в институты социального страхования, пенсионные фонды, по болезни, декретные, семейные пособия, пособия по безработице. Размер этих удержаний и отчислений определяется законом.

18. Справка о годовых доходах (CUD)

Предприятие ежегодно ,в марте месяце, выдает сотруднику справку (CUD), удостоверяющую:

-налогооблагаемую заработную плату и удержанные налоги (Irpef)

-валовый доход и пенсионные взносы, недели оплаченные за счет взносов (болезни, несчастные случаи и др.)

-(CUD) - важный документ, подлежащий хранению, т.к. удостоверяет уплату налогов и необходим для заполнения модуля 730.

19. Рабочие-иммигранты и вычеты на содержание семьи

Рабочие- иммигранты , для получения пособия на содержание семьи не проживающей в Италии, должны представить на предприятие документы выданные

в законном порядке в стране происхождения, переведенные на итальянский язык и засвидетельствованные в итальянском консульстве в стране происхождения.

Для семей проживающих в Италии пособие выдается за счет подоходного налога при наличии справки о семейном положении выданной муниципальной учредением.

20. Вознаграждения и расчет социальных выплат и вычетов.

Формируются доходами от трудовой деятельности, учитывают вклады всех сумм и значений полученные в любой форме, в виде пожертвований включительно. Исключаются из налоговой базы: выходное пособие, стимулы, болезни, несчастные случаи, декретные, CIGS (CIG), доходы происходящие из соглашений с предприятием и «билеты». Доход связанный с производительностью предприятия, качеством продукции, экономической выгодностью, может быть субъектом сокращения отчислений на социальное обеспечение. Из заработной платы вычитывается налог в размере 10%, вместо 33% уплачиваемых предприятием в пенсионный фонд, не превышающий 3% годового оклада.

21. Налоговые вычеты

Кроме удержаний на социальное обеспечение, предприятие рассчитывает, удерживает и перечисляет в государственные фонды налоги от имени своего сотрудника. Налоги рассчитываются по так называемой налоговой ведомости, которая не включает удержания и вычеты на социальные обеспечения. Если работник имеет другие доходы или может представить список расходов не облагаемых налогом (ипотека, расходы на медицинское обслуживание, учебу и т.д.), он должен представить декларацию доходов по форме 730 или Unico.

22. Касса взаимопомощи (cassa integrazione guadagni CIG)

Работодатели зачастую при помощи этой меры достигают постепенного закрытия предприятия. Профсоюзы в целом приняли эту форму почти 100% оплаты, но без работы, считая это правом рабочих, но не учли что уступка патронатами этой меры позволяет предпринимателям и работодателям организовывать постепенную распродажу предприятий и производственных фондов. Кроме того в некоторых

исторических случаях (как например FIAT в Турине, в начале 80-х годов) отсутствие работы означало для рабочих гражданскую смерть, что привело к повышению случаев самоубийств (200 среди десятка тысяч рабочих в СИГ). Таким образом в борьбе должны учитываться вопросы пребывания рабочих на предприятии, так чтобы СИГ не приводила к гражданской смерти или насилиям среди рабочих независимо от ожидаемой продолжительности нахождения их в СИГ. Решение о полном или частичном сокращении рабочего времени принимается предприятием после определенной процедуры с участием СИГ. Срок действия этого решения не может превышать 36 месяцев в течении 5 лет.

Существуют 2 вида деятельности:

Обычные СИГ. Организуются для рабочих, служащих и руководителей отстраненных или с сокращенным рабочим днем из-за событий независимых от предприятий или из-за кризисных ситуаций на рынке.

Продолжительность: 13 непрерывных недель, в виде исключения может быть продлена через каждые 3 месяца до максимума в 52 недели в течении 2-х лет. Сокращению штатов не подлежат ученики, водители, работающие на дому, руководители. Применяется на промышленных предприятиях, кооперативах по обработке, переработке и сбыту сельскохозяйственной и животноводческой продукции.

Экстраординарное СИГ. Предназначено для рабочих, служащих и руководителей в том числе и по срочным договорам со стажем не менее 90 дней при:

- перестройке, реорганизации или перепрофилировании предприятия продолжительностью максимум 2 года, плюс 2 продления по 12 месяцев каждый
- кризисе предприятия; сроком на 1 год с 6-и месячным продлением
- предприятию в процессе ликвидации; сроком на 1 год с 6-и месячным продлением.

Применяется на:

промышленных предприятиях, строительных организациях, сельскохозяйственных кооперативах, услугах подрядчиков по общественному питанию и уборке, вспомогательных предприятиях железнодорожных услуг, ремесленных предприятиях включая строительные и сопутствующие в которых занято более 15 работников; торговые предприятия с более 50 работниками. Пособие равно 80% от общей месячной заработной платы. На самом деле размер пособия намного ниже, т.к. максимальная величина заработной платы устанавливается правительством ежегодно.

В 2005

г. сумма выплат соответствует
для платы в 1773,19

819,62

724,21

для платы выше 1773,19

985,10

930,53

23. Мобильность

Подъемные пособия являются экономической субсидией, которая положена работникам при сокращении штатов, преобразованию или прекращению деятельности предприятия с правом на CIGS, или имеющие более 15 подчиненных, которые входят в сферу деятельности CIGS, и для коммерческих предприятий с численностью до 50 сотрудников. Работник должен иметь стаж работы не менее 12 месяцев из которых 6 фактической работы. Период мобильности играет важную роль при достижении пенсионного возраста и для определения величины пенсионных выплат.

Продолжительность. Период продолжительности выплаты подъемных зависит от возраста работника на момент увольнения, местонахождения предприятия проводящего увольнение, и стажа работы рабочего.

Период выплаты подъемных пособий

Возраст

Север-Центр

Юг

До 39 лет

12 месяцев

24 месяца

От 40 до 49 лет

24 месяца

36 месяцев

Свыше 49 лет

36 месяцев

48 месяцев

Период выплаты подъемного пособия не может превышать стаж работы на предприятии. При наличии различных возрастных и финансовых данных ,выплата пособия может быть продлена до достижения работником пенсионного возраста («длинная мобильность»)Выплата пособия приостанавливается , если работник

устраивается на временную работу, или на неполный рабочий день, и прекращается в случае устройства на постоянную работу, или с выходом на пенсию.

Применение.

После получения уведомления об увольнении, работник должен в течении 68 дней подать заявление в INPS. Для первого года величина пособия равна пособию CIGS, на второй год снижается на 20%.

Выплата.

Пособие выплачивается ежемесячно непосредственно от INPS. Может быть выплачено единовременно, если работник предоставит запрос на организацию самостоятельной деятельности, или включится в деятельность какого-либо кооператива.

24. Пособие по безработице

Пособие положенное уволенным работникам. Выплачивается также при увольнении в результате неправомерных действий (невыплата заработной платы, сексуальные домогательства, изменения поставленных задач, запугивание) С 17 марта 2005 года положено также и работникам отстраненным от работы ,на предприятиях пострадавших от временных событий ,не зависящих от работника или работодателя.

Требования.

Пособие по безработице выдается когда работник имеет:

по крайней мере 2 года страхового стажа;

по меньшей 52 недели взносов в течении последних 2 лет.

Продолжительность и сумма выплаты

Пособие по безработице до 31 декабря 2006 соответствует 7 рабочим месяцам при возрасте менее 50 лет и 10 месяцев при возрасте более 50 лет. Рассчитывается следующим образом:

-работникам

в возрасте до 50 лет до 50% первые 6 месяцев и 30% за седьмой месяц.

-работникам в возрасте от 50 лет и выше ,50% от зарплаты первые 6 месяцев, 40% следующие 3 месяца и 30% за 10-й месяц. Выплачивается ежемесячно от INPS посредством чека .

Сокращенное пособие по безработице. Положено работникам, которые не имеют 52 недельных взноса в последние 2 года, но которые в прошлом году отработали по меньшей мере 78 дней и могут предъявить хотя бы один недельный взнос за 2 года

предшествующие запросу. Рабочими считаются оплачиваемые отпуска и дни оплаченные по уважительным причинам (болезнь, декрет и др.) Сокращенное пособие по безработице сводится к 30% от заработной платы и равняется как правило числу фактических отработанных дней в предыдущем году с максимумом в 156 дней.

25 Дисциплинарные взыскания

Предприятие должно обнародовать, как это предусмотрено по контракту и по закону, предвиденные санкции, процедуры по дисциплинарным взысканиям. Обычно санкциями предусмотренными по закону являются: устный или письменный выговор, штраф (не более чем 4 часа), отстранение от работы, увольнение. Дисциплинарные меры не могут применяться без того чтобы предприятие в письменной форме не объявило работнику о предусмотренных санкциях. Работник в течении 5 дней может представить оправдательные материалы или обратиться в профсоюз, который будет представлять и защищать его интересы.

26. Индивидуальное увольнение

Увольнение может производиться и по оправдательным причинам. Увольнение должно быть заявлено в письменном виде. Считается индивидуальным одновременное увольнение не более 3 работников. в случае апелляции предприятие должно доказать законность увольнения. Закон предусматривает 2 формы защиты работника: А) защита предусмотренная статьей 18 п.300/1970, обязывающая предприятие восстановить незаконно уволенного работника, и оплатить ему период со дня увольнения до момента восстановления на рабочем месте. Защита распространяется против предприятий имеющих не менее 15 работников занятых в производственной или коммунальной сфере или 60 работников в общем. Для сельскохозяйственных предприятий порог численности сотрудников составляет 5 человек. В) на предприятиях с менее 15 работниками, кроме случаев предусмотренных предыдущим пунктом, применяется защита предусмотренная законом обязывающая восстановить работника или выплатить ему компенсацию взамен восстановления. Пособие предусматривает от 2,5 до 6 месячных окладов соответствующих последней зарплате. Домработники не имеют никаких защит от увольнения.

