

# **НАЦИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ ДЛЯ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ (далее в тексте - НКТК-ДР).**

## **Статья 1 - Область применения**

1. Этот национальный коллективный трудовой договор, заключенный между:
  - FIDALDO, итальянской федерацией работодателей для домашних работников, членов Confedilizia, состоящей из Нового партнерства, ASSINDATCOLF Ассоциации работодателей для домашних работников,
  - Domina, Национальной ассоциацией работодателей для домашних работников, Federcasalinghe с одной стороны и
  - Federcolf, Filcams-CGIL, CISL-Fisascat, Uilucs-Uil, с другой стороны, регулируют, в единообразной форме по всей стране, домашние работы.
2. Соглашение распространяется на работников, даже неитальянских граждан или лиц без гражданства, работа которых в любом случае должна быть оплачена, привлекаемых для выполнения работ для семейной жизни и проживания в семейных структурах, с учетом некоторых основных характеристик рабочих отношений.
3. Остаются в действии правила, установленные в отношении трудоустройства, Соглашение от 24 ноября 1969 года, № 68, ратифицированное Законом от 18 мая 1973 года, 304.

## **Статья 2 - Неразделимость этого регламентирования**

1. Нормы настоящего коллективного национального Регламента, в каждом из положений, неразделимы и коррелируют друг с другом, и, следовательно, в сочетании с другими отношениями, и, по мнению сторон как правило, более благоприятны, чем в предыдущих коллективных договорах.

## **Статья 3 – Льготные условия**

1. Возможные льготные условия работы должны определяться персонально.

## **Статья 4 – Документы для работы**

Для устройства на работу работник должен предоставить работодателю необходимые документы, в соответствии с действующим законодательством, предъявить документы социального страхования и пенсионного обеспечения, а также любые другие обновленные медицинские сертификаты, предусмотренные законодательством, документ, удостоверяющий личность, срок которого еще не истек, а также любые конкретные профессиональные дипломы или сертификаты. В случае нескольких трудовых отношений, документы, упомянутые выше, будет храниться одним из работодателей с соответствующей выдачей квитанции. Не входящий в ЕС работник может быть нанят, если он имеет действующий вид на жительство для работы по найму.

## **Статья 5 - Прием на работу**

1. Прием на работу происходит в соответствии с законом.

## **Статья 6 - Индивидуальный трудовой контракт (письмо о приеме на работу)**

1. Между сторонами должен быть заключен трудовой договор (письмо о занятости), в котором должны быть указаны в дополнение к любым конкретным пунктам:
  - a) дата начала работы;
  - b) уровень квалификации, а для домашних работников с менее чем 12 месяцев профессионального опыта, не связанными с уходом за людьми, стаж работы в классе А, или если прием на работу состоялся до 1 марта 2007 года, то в бывшей третьей категории;
  - c) продолжительность испытательного срока;
  - d) наличие совместного проживания;
  - e) постоянный адрес работника, а также любой другой адрес, действительный в трудовых отношениях, так и для отношений совместного проживания, работник должен указать любые другие, отличные от адреса совместного проживания, чтобы применить в случае его отсутствия последним, или же указать адрес совместного проживания, даже в случае его отсутствия, что предусмотрено в случае постоянной занятости;
  - f) продолжительность рабочего времени и его распределение;

- g) любое имущество для работ, которое должно быть обеспечено работодателем;
  - h) указание половины дня в неделю в дополнение к воскресенью, или к другому дню в качестве еженедельного отпуска, как предусматривает ст. 14, последний абзац;
  - i) согласованное вознаграждение;
  - l) место выполнения работ, а также предоставление любых временных сдвигов для отдыха или по другим семейным причинам (переезды);
  - m) согласованный период ежегодного отпуска;
  - n) указание соответствующего пространства, в котором работник имеет право держать и хранить свои личные вещи;
  - o) применение всех других условий в соответствии с настоящим договором.
2. Письмо о приеме на работу, подписанное работодателем и работником, должно находиться у каждой из сторон.

### **Статья 7- Прием на работу на определенное время**

1. Прием на работу может быть сделан на определенное время в соответствии с действующими нормативами, в связи с объективными причинами технического, производственного, организационного характера или по замене, обязательно в письменной форме, с обменом между сторонами соответствующими письмами, в которых должны быть указаны причины приема на работу.

2. Письменной формы не требуется, если продолжительность трудовых отношений, даже случайных, не превышает 12 календарных дней.

3. Срок действия договора, с согласия работника, может быть продлен только тогда, когда начальный срок действия договора составляет менее 3-х лет. В этих случаях продление допускается только один раз, и по объективным причинам, и касается той же работы, для которой был заключен договор на определенное время общей продолжительности трудового периода; не должна быть выше, в том числе возможностью продления срока в три года.

4. В качестве примера, допускается указывать конец срока действия трудового договора в следующих случаях:

- Для выполнения услуг, заранее определенных во времени, даже если они повторяются;
- Для замены, даже частичной, рабочих, которые приостановили трудовые отношения по семейным обстоятельствам, в том числе в случае необходимости посещения своих семей, проживающие за рубежом;
- Для замены больных работников, травмированных, беременных и рожаящих, пользующихся правами, установленными законом о защите несовершеннолетних и инвалидов, а также за периоды обязательного сохранения места;
- Чтобы заменить работников в отпуске;
- для помощи вне места проживания для не самостоятельных лиц, находящихся в больницах, домах престарелых, санаториях и домах престарелых.

5. В случаях, оправдывающих отсутствие на работе на определенный срок, работодатели могут также оформить трудовые отношения на определенный срок.

### **Статья 8 - Разделение работы**

1. Допускается прием на работу двух работников, которые предполагают совместное выполнение единой трудовой деятельности.

2. Без ущерба для обязательства о солидарности, и без ущерба для любого другого соглашения между договаривающимися сторонами, каждая из двух сотрудников лично и непосредственно отвечает за работу и обязательство работать.

3. Соглашение о разделении работы должно быть заключено в письменной форме. В письме о назначении должны быть указаны зарплата и описаны обязанности каждого работника в соответствии с настоящим коллективным договором, а также проценты участия и сроки проведения работ ежедневно, еженедельно, ежемесячно или ежегодно которые, как ожидается, будут осуществлять каждый из двух сотрудников.

4. Без ущерба для любого другого соглашения между договаривающимися сторонами, оба работника имеют право определять по своему усмотрению и в любое время, возможные замены между ними, а также изменить сроки по взаимному согласию соответствующих рабочих часов, и в этом случае ответственность за риск невозможности выполнения работ по мотивам, относящимся к одному из работников, возлагается и на второго работника. Экономическое вознаграждения для

каждого из двух сотрудников определяется в пропорциях от фактической доли работ, выполненных каждым из работников.

5. Все замены третьими лицами в случае невозможности работать одного или обоих рабочих, заключающих соглашение, запрещены.

6. Если иное не согласовано между сторонами, в случае отставки или увольнения одного из договорившихся рабочих будут отменены данные договорные отношения. Данное положение не применяется, если, по просьбе работодателя или по предложению другого сотрудника, последний становится доступным для выполнения трудовых обязательств, в целом или частично, в этом случае распределенный договор трансформируется в нормальной трудовой договор в соответствии со ст. 2094 Гражданского кодекса. Кроме того, работнику предоставляется возможность указать лицо, которого с согласия работодателя, он может предложить для выполнения работы. В любом случае, отсутствие соглашения между сторонами приведет к прекращению всех договорных отношений.

### **Статья 9 – Разрешения для профессионального обучения**

1. Работники с постоянным полным рабочим днем со стажем службы у работодателя, по крайней мере 12 месяцев, имеют право за каждый отработанный год на 40 часов оплачиваемого отпуска, для участия в курсах профессиональной подготовки для домашних работников или помощников в семье.

### **Статья 10 НКТК-ДР – Зачисление работников на работу**

Уровни квалификации домработника. Все наемные работники должны быть оформлены на работу на один из четырех квалификационных уровней, каждый из которых имеет свой уровень оплаты, на каждом уровне есть также раздел S – «супер»:

#### ***Уровень А***

К этому уровню принадлежат обычные домработники, не занимающиеся уходом за людьми, не имеющие профессионального опыта, или с профессиональным опытом (приобретенным также у разных работодателей) не превышающим 12 месяцев, а также работники, которые даже при наличии необходимого опыта выполняют свои обязанности под прямым контролем работодателя.

*Профессиональные обязанности:*

- a) Домработник с опытом работы менее 12 месяцев, не осуществляющий уход за человеком. Выполняет типовые обязанности домашнего работника, не требующие специального образования и квалификации. По достижении 12 месяцев профессионального стажа этот работник должен быть переведен на уровень В с квалификацией общего многофункционального работника;
- b) Специалист по уборке. Выполняет исключительно работы, относящиеся к уборке дома;
- c) Специалист по стирке. Выполняет обязанности, относящиеся к стирке;
- d) Помощник по кухне. Выполняет обязанности помощника повара;
- e) Конюх. Выполняет обязанности по обычной очистке конюшни и общий уход за лошадьми;
- f) Уход за домашними животными. Выполняет обязанности по уходу за домашними животными;
- g) Ответственный за уборку и полив зеленых насаждений;
- h) Исполнитель общих работ. Выполняет ручные работы, тяжелые работы, как большие объемы уборки, так и общие работы по уходу за домохозяйством.

#### ***Уровень AS (А супер)***

*Профессиональные обязанности:*

- a) Ответственный за компанию. Выполняет исключительно обязанности по компании самодостаточному человеку, без выполнения других видов домашних работ;
- b) Няня (Baby sitter). Выполняет случайные и/или нерегулярные обязанности по присмотру за детьми в случае отсутствия членов семьи, исключая любые медицинские действия.

#### ***Уровень В***

К этому уровню принадлежат домашние работники, которые при наличии определенного трудового опыта, выполняют свои обязанности с достаточной степенью компетентности. Профессиональные обязанности:

- a) Общий многофункциональный сотрудник. Выполняет поручения, относящиеся к повседневной жизни семьи, выполняя также работы по уборке и приведению в порядок дома, работник на кухне, работник в прачечной, ухаживающий за домашними животными, прочие работы по дому;
- b) Сторож частного жилища. Выполняет обязанности по охране жилья и прочей недвижимости работодателя, а также, если ему выделено жилье в охраняемой недвижимости, уход за недвижимостью;
- c) Работник для стирки. Выполняет обязанности по стирке;
- d) Камердинер. Выполняет обязанности, связанные со столом и комнатами;
- e) Садовник. Ответственный по уходу за зелеными насаждениями и связанными с этим операциями;
- f) Квалифицированный рабочий. Выполняет обязанности по ручному ремонту и обслуживанию, включая сложные операции;
- g) Водитель. Выполняет обязанности по вождению автосредств, предназначенных для транспортировки людей и имущества семьи, осуществляя также соответствующее техническое обслуживание и чистку;
- h) Ответственный по поддержанию порядка в помещениях и организации завтраков для работодателя и его гостей. Выполняет обычные обязанности, предусмотренные для обычного многофункционального работника, занимается также переделкой помещений.

### **Уровень BS (B супер)**

*Профессиональные обязанности:*

- a) Уход за самодостаточными людьми. Выполняет обязанности по уходу за людьми (стариками или детьми) самодостаточными, включая при необходимости обязанности по поддержанию порядка и уборке в жилье, где живут их подопечные.

### **Уровень C**

К этому уровню принадлежат домашние работники, обладающие базовыми профессиональными знаниями, теоретическими и техническими, относящихся к выполнению порученных обязательств, действуя полностью самостоятельно и на свою ответственность.

*Профессиональные обязанности:*

- a) Повар. Выполняет обязанности по приготовлению пищи и связанными с этим работами по кухне, а также занимается снабжением исходными продуктами.

### **Уровень CS(C супер)**

*Профессиональные обязанности:*

- a) Помощник для несамодостаточных людей (без специального образования). Выполняет обязанности по уходу за несамодостаточными людьми, включая при необходимости обязанности по поддержанию порядка и уборке в жилье, где живут их подопечные.

### **Уровень D**

К этому уровню принадлежат домашние работники, обладающие необходимыми профессиональными навыками, выполняющие квалифицированную работу, характеризующуюся повышенной ответственностью, автономностью решений и/или координации.

*Профессиональные обязанности:*

- a) Управляющий имуществом семьи. Выполняет обязанности, связанные с управлением семейным имуществом;
- b) Мажордом. Выполняет обязанности по управлению и координации всех работ, связанных с повседневной жизнью семьи;
- c) Управляющий. Выполняет обязанности по координации деятельности камердинеров, ответственных за глажку, за стирку, за гардероб и тому подобное;
- d) Шеф-повар. Выполняет обязанности по управлению и координации всех работ, связанных с приготовлением пищи, а также с общими вопросами кухни и снабжения продуктами;
- e) Главный садовник. Выполняет обязанности по управлению и координации всех работ, связанных с уходом за зелеными насаждениями;
- f) Наставник. Выполняет обязанности по обучению и/или воспитанию членов семьи.

### **Уровень D (D супер)**

### *Профессиональные обязанности:*

- а) Помощник для несамодостаточных людей (предусмотрено соответствующее образование). Выполняет обязанности по уходу за несамодостаточными людьми, включая также по необходимости обязанности по уборке и ведению домохозяйства, если помощник там проживает;
- б) Управляющий домом. Выполняет обязанности по управлению и координации, относящиеся ко всем вопросам ведения домохозяйства.

### Примечание:

- 1) Работник, ответственный за выполнение различных обязанностей, имеет право на зачисление на уровень, соответствующий преобладающим обязанностям.
- 2) Под самостоятельным подразумевается такой человек, который в состоянии осуществлять самые важные действия, относящиеся к поддержанию своей нормальной жизнедеятельности.
- 3) Обучение персонала, если это предусмотрено для присвоения квалификации, подразумевает выдачу работнику соответствующего диплома в особой области профессиональной деятельности, полученной в Италии или за рубежом, но официально признаваемой в Италии, или на курсах с длительностью учебных дисциплин в любом случае не менее 500 часов.

### **Статья 11 – Ненормированная ночная работа по уходу за людьми**

1. Немедицинский персонал, нанятый для ненормированной ночной работы по уходу за самостоятельными людьми (дети, пожилые люди, инвалиды или больные), и, следовательно, классифицируются в уровень В супер;

или для прерывной работы ночью по уходу за несамодостаточными людьми и, следовательно, классифицируются по уровню С супер (без специального образования) или уровню D супер (с образованием), если сроки предоставления рабочих услуг находятся в периоде с 20.00 до 8:00 утра, будет выплачено вознаграждение в соответствии с таблицей D, прилагающейся к этому соглашению об уровне классификации, кроме случаев, предусмотренных ст. 15 и, для персонала, не проживающего по месту работы, есть также обязательство заплатить за завтрак, обед и подходящее жилье на ночь.

2. Персоналу, проживающему по месту работы, упомянутому в настоящей статье, в любом случае гарантировано одиннадцать часов подряд отдыха каждые двадцать четыре часа.

3. Прием на работу согласно настоящей статье, должен сопровождаться составлением специального акта, подписанный сторонами, в этом акте должно быть указано время начала и прекращения работы по помощи и ее прерывистый характер.

### **Статья 12 – Работа исключительно по ожиданию**

1. Персоналу, занятому исключительно для обеспечения присутствия в ночное время, будет выплачено вознаграждение в соответствии с таблицей E, прилагаемой к настоящему договору, если срок пребывания на работе полностью находится в интервале с 21,00 по 8,00, в соответствии с требованием предоставления работнику полного ночного сна в подходящем жилье.

2. Если от работника требуются другие рабочие обязанности, кроме присутствия, это не будет считаться сверхурочной работой, но дополнительно оплачивается на основе прогнозируемой заработной платы для работников, не проживающих по месту работы, в соответствии с таблицей C в приложении к этому договору, дополнительные вознаграждения полагаются только на время фактически выполненной работы.

3. Прием на работу происходит с составлением специального акта, подписанного между сторонами.

### **Статья 13 - Испытательный срок**

1. Работники могут быть приняты испытательный срок до 30 оплачиваемых рабочих дней, для работников, классифицируемых по уровням D, D супер; и 8 дней фактической работы, для работников, которые классифицируются по другим уровням.

2. Сотрудник, который прошел испытательный срок, не получив уведомление об увольнении, считается автоматически принятым на работу. Время испытательного срока должно включаться для расчета стажа работы.

3. Во время испытательного срока, трудовые отношения могут быть прекращены в любое время любой из сторон без предварительного уведомления, но с оплатой работнику заработной платы со всеми предусмотренными начислениями за выполнение соответствующей работы.

4. Если работник был принят на работу с первым приездом из другого региона, без переноса своей резиденции, и прекращение трудовых отношений произошло не по вине работника, работодатель должен известить работника за 3 дня или, если это невозможно, выплатить соответствующую компенсацию.

#### **Статья 14 – Еженедельный отдых**

1. Еженедельный период отдыха составляет 36 часов и должен быть предоставлен в течение 24 часов в воскресенье, в то время как остальные 12 часов могут быть выделены в любой другой день недели, согласованный между сторонами. В этот день работник должен отработать количество часов, равное половине из тех, что составляют нормальную продолжительность рабочего дня.

2. Если работа осуществляется в течение 12 часового периода отдыха не в воскресенье, она будет компенсирована общей суммой вознаграждения фактически увеличенной на 40%, или отдых должен предоставляться в другой день на той же неделе, по согласованию в соответствии с предыдущим пунктом.

3. Еженедельный воскресный отдых является обязательным. Если потребуется выполнение работ в воскресенье из-за непредвиденных обстоятельств, и которые не могут быть выполнены в другое время, будет предоставлено равное количество неоплаченных часов отдыха в течение следующего дня, а часы такой работы будут оплачиваться с увеличением на 60% от общей суммы фактического вознаграждения.

4. Если работник практикует религию, предусматривающую празднование в дни, отличные от воскресенья, стороны могут договориться о замене, с указанием намерений в контракте, воскресенья на другой день; при отсутствии соглашения, должно быть полное применение предыдущих пунктов.

#### **Статья 15 – Продолжительность рабочего времени**

1. Нормальная продолжительность рабочего времени согласовывается между сторонами, однако, как это предусмотрено в ст. 2, может быть максимально:

- 10 часов в сутки, с обязательными перерывами, всего в неделю 54 часа, для работников, живущих по месту работы;
- 8 часов в сутки, с обязательными перерывами, всего в неделю 40 часов, распределенные на 5 или на 6 дней, для работников, не проживающих по месту работы.

2. Работник, проживающий по месту работы, имеет право на отдых не менее 11 непрерывных часов в течение суток и, если его рабочий график не укладывается полностью с 6.00 до 14.00 или с 14.00 до 22.00, имеет не менее 2 часов ежедневного не оплачиваемого отдыха, обычно выделяемого работнику в послеобеденное время.

3. Ночной считается работа с 22.00 по 6.00, при этом оплата увеличивается на 20% по сравнению с базовой часовой оплатой. В случае сверхурочной работы надбавка вычисляется в соответствии с положениями, предусмотренными статьей 16 НКТК-ДР.

#### **Статья 16– Сверхурочная работа**

1. От работника может быть затребована работа сверх установленного графика, как днем, так и ночью, кроме случаев обоснованного отказа со стороны работника работать сверхурочно.

2. Сверхурочной является работа, превышающая максимальную суточную или недельную длительность, установленную в статье 15, пункт 1 НКТК-ДР, за исключением случаев, когда продление времени работы происходит, по согласованию сторон, как компенсация за не отработанные ранее часы.

3. Сверхурочная работа оплачивается с увеличением:

- на 25%, в период с 6.00 часов до 22.00 часов;
  - на 50%, в период с 22.00 часов до 6.00 часов;
  - на 60%, при работе в воскресенье или в праздничные дни, указанные в статье 17 НКТК-ДР.
4. Часы работы работников, не проживающих по месту работы, превышающие 40 часов и до 44 часов в неделю, если они осуществляются в период с 6.00 по 22.00, оплачиваются с увеличением на 10%.

5. Сверхурочная работа может быть затребована с предупреждением как минимум за сутки, за исключением чрезвычайных или непредвиденных ситуаций.

#### **Статья 17 – Праздничные нерабочие дни**

1. Праздничными нерабочими днями в соответствии с действующим законодательством являются: 1 января, 6 января, понедельник после Пасхи, 25 апреля, 1 мая, 2 июня, 15 августа, 1 ноября, 8 декабря, 25 декабря, 26 декабря, День Святого Покровителя города. В эти дни осуществляется полный отдых с сохранением нормальной оплаты.
2. В случае необходимости выполнения работы, помимо нормального дневного заработка, оплата отработанных часов увеличивается на 60%.

### **Статья – 18 – Отпуск**

1. Независимо от длительности рабочего графика, за один год работы у одного и того же работодателя, работник имеет право на отпуск периодом 26 рабочих дней.
2. Право на отпуск является неотъемлемым. В соответствии со статьей 10 Законодательного Декрета от 8 апреля 2003, № 66, период минимум 4 недели за каждый год работы не может быть заменен соответствующей компенсацией.
3. Обычно отпуск непрерывен. По взаимному согласованию сторон он может быть разделен не более чем на две части в году.

### **Статья 19 – Внеплановая приостановка работы**

1. Во время внеплановых остановок в работе из-за нужд работодателя, работнику будет выплачена фактическая сумма вознаграждения, в том числе, работнику, который использует проживание и питание, полагается обычная предусмотренная компенсация, при условии, что он не пользовался полагающимися питанием и проживанием.

### **Статья 20 – Краткосрочные отпуска**

1. Работники имеют право на краткосрочные оплачиваемые отпуска для задокументированных медицинских визитов, если они совпадают, даже частично, с рабочим графиком. Краткосрочные отпуска предоставляются в следующем количестве:
  - работники, проживающие по месту работы: 16 часов в год, уменьшается до 12 для работников, указанных в статье 15, пункт 2;
  - работники, не живущие по месту работы с графиком работы не менее 30 часов в неделю: 12 часов в год.
  - Для работников, не живущих по месту работы с графиком работы менее 30 часов в неделю: 12 часов пересчитываются пропорционально затраченному рабочему времени.
2. Работники могут также пользоваться неоплаченными краткосрочными отпусками по согласованию сторон.
3. Работник, у которого случилось доказанное несчастье с членом семьи или родственником до 2<sup>о</sup> степени родства, имеет право на кратковременный оплачиваемый отпуск в 3 рабочих дня.
4. Работнику-отцу полагается 2 оплачиваемых дня отпуска в случае рождения ребенка, также и для выполнения предусмотренных в этом случае законом действий.
5. Работнику, делающему заявку по оправдывающим мотивам, предоставляются краткие неоплачиваемые отпуска.
6. В случае неоплачиваемого краткосрочного отпуска не предусматривается выплата компенсации за еду и проживание.

### **Статья 21 – Прогоулы**

1. Отсутствие работника должно быть своевременно обосновано в каждом случае для работодателя. Для отсутствия, вызванного болезнью, применяются статья 26 и вытекающие последствия из увечья или профессионального заболевания по статье 27.
2. Отсутствия, не оправданные на пятый день, при отсутствии форс-мажорных обстоятельств, должны рассматриваться как повод для увольнения. С этой целью письмо с уведомлением о последующем увольнении будет отправлено на адрес, указанный в письме о приеме на работу, как того требует ст. 6, и настоящий соглашения.

### **Статья 22 - Право на образование**

1. Учитывая особенности семейной жизни, работодатель будет способствовать посещению работником образовательных курсов для достижения начального школьного образования или определенного профессионального титула; свидетельство о посещении должен быть предоставлен ежемесячно работодателю.

2. Часы, не отработанные по этим причинам не оплачиваются, но они могут быть отработаны в нормальных условиях; рабочие часы, затраченные для сдачи ежегодных экзаменов по времени суток, будут выплачены за реальное время собственно экзаменов.

### **Статья 23 – Брак**

1. В случае бракосочетания работнику предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 15 календарных дней.
2. Работник, который использует проживание и питание по месту работы, за период отпуска получает соответствующее вознаграждение.
3. Вознаграждение за отпуск будет выплачиваться при предъявлении документов, подтверждающих факт бракосочетания.

### **Статья 24 - Защита работающих матерей**

1. Применяются правовые нормы по защите работающих матерей, с ограничениями, изложенными там, за исключением случаев, предусмотренных в нижеследующих пунктах.

2. Запрещается назначать женщин на работу:

- a) в течение 2-х месяцев до предполагаемой даты родов, кроме возможных опережений или задержек, предусмотренных действующим законодательством;
- b) на период между этой датой и фактической датой родов;
- c) в течение 3 месяцев после родов, кроме разрешенных отсрочек.

Эти периоды должны быть засчитаны в стаж работы со всеми последствиями, в том числе связанными с бонусом на Рождество и отпуском.

3. В начале беременности, при условии, что она произошла во время трудовых отношений, и до конца беременности и до родов, работница не может быть уволена за исключением увольнения в порядке дисциплинарного взыскания. Отставка работницы в этот период не засчитывается и не имеет последствий, если не совершено в письменной форме. Неоправданное отсутствие в течение пяти дней, если не происходит из-за форс-мажорных обстоятельств, должно рассматриваться как законный повод для увольнения работницы.

4. В случае добровольного увольнения в период, для которого существует запрет увольнения, в соответствии с пунктом 3, работница не обязана подавать предварительное сообщение.

5. Применяются нормы закона о защите отцовства и усыновляющих лиц, а также попечительства, предшествующего окончательному усыновлению с указанными ограничениями. Заявление к протоколу:

Профсоюзы работников заявляют о необходимости преодолеть ограничения действующего законодательства, которое исключает необходимость проверки со стороны Провинциального Бюро Труда отставку домработниц по материнству (экс статья 55, пункт 4, Законодательного Декрета от 26 марта 2001 года N. 151). Поэтому, для того, чтобы уравнивать защиту всех работниц, надо поддерживать любую полезную инициативу учреждениями, организациями и учреждениями, которые хотели бы участвовать в объединениях работодателей, подписавших этот договор. Заявление к протоколу:

Ассоциации работодателей, подписавших контракт, заявляют, что они не разделяют выше приведенные заявления профсоюзов работников, в частности в отношении возможного полного выравнивания защиты.

### **Статья 25 - Охрана детского труда**

1. Не допускается прием на работу детей в возрасте до 16 лет.

2. Разрешен прием подростков, в соответствии с законом от 17 октября 1967, № 977, с изменениями и дополнениями и Законодательным Указом от 4 августа 1999 года N. 345, при условии, что она совместима с особыми потребностями здоровья и не приводят к нарушению обязательного образования.

3. Запрещается привлекать несовершеннолетних к ночной работе, за исключением случаев форс-мажора в соответствии со ст. 4 Закона от 2 апреля 1958 г., № 339, по которым работодатель, который намерен принять проживающего со своей семьей работающего ребенка, должен получить письменное заявление о согласии, одобренной мэром Коммуны работника, лицом, осуществляющим родительские права, которому затем будет подано предварительное уведомление об увольнении; работодатель должен стремиться к особой заботе о ребенке, для развития и уважения его личности, физической, моральной и профессиональной.

## **Статья 26 – Болезнь**

1. В случае болезни, работник должен незамедлительно уведомить об этом работодателя за исключением случаев форс-мажорных обстоятельств или объективных препятствий, до времени предусмотренного договором для начала работы.

2. Работник должен предоставить работодателю медицинскую справку, выданную в течение следующего дня в начале заболевания. Сертификат, с указанием прогноза невозможности работать, должен быть доставлен или отправлен по почте заказным письмом работодателю в течение двух дней после его выдачи.

3. Для работников, живущих в семье, не нужно отправить медицинскую справку, если только это специально не запросит работодатель. Но остается обязанностью отправки медицинской справки для живущих в семье, если эта болезнь происходит во время праздников или в периоды, когда работники не присутствуют в доме работодателя.

4. В случае болезни, сотрудник, живущий или не живущий вместе, сохраняет это место в течение следующих периодов:

- 1) при стаже работы до 6 месяцев, после испытательного срока, в течение 10 календарных дней;
- 2) за стаж работы более 6 месяцев до 2 лет, 45 календарных дней;
- 3) за стаж более 2 лет, 180 календарных дней.

5. Периоды для сохранения рабочих мест рассчитывается за календарный год, а это означает, что период составляет 365 дней после события.

6. В течение периода, указанного в пункте 4, в случае болезни, от общего вознаграждения максимум за 8, 10, 15 дней в году за выслугу лет, указанных в пунктах 1, 2, 3, 4 того же пункта, в следующем измерении:

- До 3-го последующего дня подряд, 50% от общей фактической суммы вознаграждения;
- С 4-го дня и далее, 100% от общей фактической суммы вознаграждения.

7. Остаются в силе условия максимального благоприятствования по закону, касающегося домашних работников, проживающих по месту работы.

8. Добавка к зарплате как компенсация за питание и жилье для персонала, которому она полагается, как правило выплачивается только если заболевший работник не находится в больнице или в доме работодателя.

9. Болезнь в период испытательного срока или уведомления об увольнении приостанавливает дату вступления в силу последних.

Примечание:

Стороны оставляют за собой право вносить изменения в содержание этой статьи, как только она будет активизирована Медицинской Кассой для заболевших домработников в соответствии со ст. 47.

## **Статья 27 Защита условий труда**

1. Каждый работник имеет право на безопасную и здоровую рабочую среду, основанную на положениях действующего законодательства, в отношении внутренней среды. С этой целью работодатель должен будет обеспечить наличие в электрической системе подходящего дифференциального переключателя, так называемого спасателя.

2. Работодатель информирует работника о любых рисках, которые могут возникнуть в рабочей среде, включая использование оборудования и воздействие конкретных химических, физических и биологических агентов.

3. Информация будет подготовлена при выявлении задач или их последующем изменении путем представления соответствующего документа, который будет разработан отраслевым двусторонним органом - Ebincolf.

## **Статья 28 - Несчастные случаи на работе и профессиональные заболевания**

1. В случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, с работником, проживающим или не проживающим на месте работы, сохраняется рабочее место на следующие периоды:

- 1) при сроке работы до 6 месяцев, после испытательного срока, 10 календарных дней;
- 2) за стаж работы более 6 месяцев до двух лет, 45 календарных дней;
- 3) стаж в течение 2-х лет, 180 календарных дней.

2. Периоды для сохранения рабочих мест рассчитывается за календарный год, а это означает, что период равен 365 дней после события.
3. Работник, в случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, имеет право на льготы, предоставляемые Декретом Президента Республики от 30 июня 1965, № 1124, с последующими изменениями и дополнениями.
4. Пособия, выплачиваются INAIL, в который работодатель должен сообщать обо всех несчастных случаях или заболеваниях в следующие сроки:
  - В течение 24 часов и телеграфно о смертельных случаях или предполагаемых такими;
  - В течение двух дней со дня получения свидетельства о увечья или профессионального заболевания, для событий прогнозируемо не излечиваемых в течение трех дней;
  - В течение двух дней со дня получения свидетельства о продолжении событий изначально прогнозируемых как излечимые в течение трех дней, но не устраненные в течение этого периода.
5. Заявка в INAIL должна быть подана по соответствующей форме, подготовленной этим учреждением и сопровождается медицинской справкой. Еще одна заявка должна быть подана в то же время в органы Государственной Полиции.
6. Работодатель должен обеспечить общую сумму фактического вознаграждения в течение первых трех дней отсутствия из-за травмы или профессиональной болезни.
7. Помимо обычной платы в качестве возмещения за питание и жилье для персонала, который имеет на это право, как правило, выплачивается только в том случае, если работник не находится в больнице или в доме работодателя.
8. Несчастный случай и профессиональное заболевание в период испытательного срока или уведомления об увольнении приостанавливает дату вступления их в силу.

### **Статья 29 - Гарантии безопасности**

1. Работник должен иметь пенсионные отчисления и страховку в формах, законом предусмотренных, как в случае рабочих отношений с совместным проживанием, так и в случае проживания вне работы.
2. В случае нескольких трудовых контрактов с одним и тем же работником, страховые и пенсионные отчисления должны быть применены каждым работодателем.
3. Любые соглашения об обратном не являются действительными.

### **Статья 30 - Военная служба и призыв**

В соответствии с действующим законодательством

### **Статья 31 – Переезды**

1. В случае переезда в другой муниципалитет, работнику должно быть предоставлено предварительное уведомление в письменной форме, по крайней мере за 15 дней.
2. Работнику должно быть оплачено в течение первых 15 дней назначения на новое место работы, ежедневное пособие в размере 20% от общей суммы фактического вознаграждения, касающегося этого периода.
3. Переехавший работник также получит возмещение расходов на проезд и перевозку себя и своего имущества, если это не обеспечивает непосредственно работодатель.
4. Работник, который не соглашается с переездом, имеет право на возмещение убытков, если уведомление не было предоставлено в сроки, указанные в пункте 1.

### **Статья 32 – Служебные поездки**

1. Работник, проживающий по месту работы, в соответствии со статьей 15, пункт 1, должен, в случае требования работодателя, отправляться в служебные поездки, или сопровождать работодателя или лицо, для ухода за которым он нанят, для временного пребывания в другом муниципалитете и/или по месту вторичного местожительства. В этих местах работнику положен еженедельный отдых.
2. В случае поездок, указанных в пункте 1, работнику компенсируются затраты на поездку которые он несет в данных условиях. Кроме того работнику полагается ежедневное пособие, в размере 20% от минимальной ежедневной оплаты, в соответствии с таблицей А, за все дни, когда он находится в служебной поездке, или находится на временном пребывании, как указано в пункте

1, за исключением случая, когда подобные перемещения записаны в контракте приема на работу.

### **Статья 33 - Вознаграждение и зарплатная ведомость**

1. Работодатель, вместе с периодическими выплатами вознаграждения за труд, должен составлять расчетную ведомость в двух экземплярах, по одному для работника, подписанную работодателем, а другую для работодателя, подписанную работником.

2. Вознаграждение работников состоит из следующих пунктов:

- a) минимальная заработная плата по контракту в соответствии со статьей 33, в том числе для уровней D и D супер конкретного элемента, называемая функциональной компенсацией;
- b) любые прибавки за выслугу лет в соответствии со статьей 35;
- c) возможные компенсации за питание и проживание;
- d) любые надбавки к минимальной зарплате

3. В зарплатной ведомости должно быть указано вознаграждение, предусмотренное в подпункте d) пункта 2, как персонально оговоренные не поглощаемые добавки к зарплате, так и другие виды вознаграждения, указанные в пункте 2, сборы за сверхурочные и праздничные дни, а также отчисления на социальное страхование.

4. Работодатель обязан по требованию работника выдать декларацию с указанием общей суммы уплаченных в течение года вознаграждений.

### **Статья 34 - Минимальная заработная плата**

1. Минимальные ставки заработной платы изложены в таблице А, В, С, D и E прилагается к настоящему контракту, переоценка ставок проводятся ежегодно в соответствии со ст. 36.

### **Статья 35 – Питание и проживание**

1. Питание за счет работника должна обеспечивать здоровое питание и достаточное, рабочая среда не должна быть вредной для физического и морального здоровья.

2. Работодатель обязан предоставить работнику, проживающему по месту работы, жилье, обеспечивающее защиту чувство собственного достоинства и неприкосновенность частной жизни.

3. Обычные значения на проживание и питание, изложены в таблице F приложения к настоящему договору и переоцениваются ежегодно в соответствии со ст. 36.

### **Статья 36 – Прибавка к зарплате за выслугу лет**

1. Начиная с 22 мая 1972 работнику за каждые два года службы у того же работодателя, полагается увеличение минимальной заработной платы контракта на 4%.

2. С 1 августа 1992 года увеличения не поглощаются возможными повышениями минимальной заработной платы.

3. Максимальное количество увеличений установлено в количестве 7.

### **Статья 37 – Периодические изменения значений минимальной заработной платы и компенсаций за проживание и питание**

1. Минимальная заработная плата и компенсации за проживание и питание, как это определено настоящим договором изменяются Национальной комиссией по обновлению зарплаты как это предусмотрено в ст. 43, в соответствии с изменениями в стоимости жизни для семей рабочих и служащих, определенные ISTAT по состоянию на 30 ноября каждого года.

2. Комиссия будет созвана для этой цели Министерством труда и социального обеспечения, не позднее, чем 20 декабря каждого года, на первый созыв, и при необходимости каждые впоследствии 15 дней. После третьего вызова, в отсутствие соглашения или при отсутствии сторон, Министерство труда и социальной защиты и делегаты от организаций и объединений, избранные для определения периодического изменения минимального размера оплаты труда, указанного в пункте 1, определяют в сумме, равной 80% изменений в стоимости жизни для семей рабочих и служащих, определенные ISTAT о минимальной заработной плате по контракту, и в размере 100% для обычных значений проживания и питания.

3. Минимальная заработная плата по контракту и компенсации за проживание и питание, как это определено в соответствии с предыдущими пунктами, вступают в силу 1 января каждого года, если иное не согласовано сторонами.

### **Статья 38– Тринадцатая зарплата**

1. По случаю Рождества, в любом случае в течение месяца декабря, работнику положена дополнительная месячная плата, равная средней фактической оплате, включая компенсацию за еду и жилье, как указывается в действующем контракте по категориям.
2. Для работников, которые еще не отработали полный год, тринадцатая зарплата вычисляется как средняя месячная оплата, умноженная на число реально отработанных месяцев и деленная на 12.
3. Тринадцатая зарплата начисляется также на период отсутствия по болезни, несчастного случая на работе, профессиональной болезни и материнства, пока по закону сохраняется рабочее место.

### **Статья 39 - Прекращение трудовых отношений и уведомления**

1. Трудовые отношения могут быть расторгнуты любой из сторон при соблюдении срока уведомления:

для графика работы не менее 25 часов в неделю:

- До 5 лет работы у того же работодателя: 15 календарных дней;
- Более 5 лет службы у того же работодателя: 30 календарных дней.

Эти сроки будут снижены на 50% в случае отставки по инициативе работника.

для трудовых отношений 25 часов в неделю:

- До 2 лет работы у того же работодателя: 8 календарных дней;
- Более 2 лет службы у того же работодателя: 15 календарных дней.

2. Для частных работников, охранников вилл и других работников, которые пользуются с семьей жильем, независимо от того, принадлежит оно работодателю или нет, и/или предоставлено им, предусмотрено уведомление за:

- 30 календарных дней до года работы,
- 60 календарных дней для стажа больше года.

По истечении срока действия уведомления, жилье должно быть оставлено людьми без и вещей, которые не являются собственностью работодателя.

3. В случае отсутствия или несвоевременности уведомления, отказывающаяся сторона должна оплатить компенсацию, равную зарплате за соответствующий период, когда уведомление не было предоставлено.

4. Может привести к увольнению без предварительного уведомления настолько серьезное отсутствие на работе, что не допускает продолжения даже временной занятости. Увольнение не исключает любой ответственности, которая может возникнуть у работника.

5. Любой сотрудник, который уходит в отставку при наличии уважительных причин, получает возмещение убытков при отсутствии уведомления.

6. В случае смерти работодателя трудовые отношения могут быть расторгнуты с соблюдением сроков уведомления, упомянутых в этой статье.

7. Члены семьи, проживающие совместно и числящиеся в справке о составе семьи, несут совместную ответственность за заработную плату и начисления, полагающиеся работнику до момента смерти.

### **Статья 40 – Выходное пособие (В.П.)**

1. Во всех случаях прекращения трудовых отношений, работник имеет право на выходное пособие (В.П.), которое определяется в соответствии с Законом от 29 мая 1982 года № 297, на сумму оплаты, полученных в течение года, в том числе обычные значения проживание и питание: общая сумма делится на 13,5. Ежегодные квоты увеличиваются в соответствии со статьей. 1, пункт 4 Закона, на 1,5% годовых, рассчитываемых пропорционально ежемесячно и на 75% от увеличения стоимости жизни, как это определено ISTAT, за исключением суммы, начисленной в текущем году.

2. Работодатели могут выдавать, по просьбе работника и не более чем один раз в год, В.П. не более 70% от начисленной суммы.

3. Количество В.П. начисленные ежегодно с 29 мая 1982 по 31 декабря 1989 следует пересмотреть в пропорции в соотношении 20/26 для работников, которые были зачислены во второй и третьей категории.

4. За период службы до 29 мая 1982 года выходное пособие, определяется в следующих размерах:

А) Для трудовых отношений для работников, проживающих или не проживающих по месту работы с рабочим графиком более 24 часов в неделю:

1) за рабочий стаж до 1 мая 1958 года:

- а) для персонала, уже принятого на работу и считающегося служащим: 15 дней в год за каждый год трудового стажа;
  - б) для персонала, уже принятого на работу и считающегося рабочим: 8 дней за каждый год трудового стажа;
  - 2) за выслугу лет после 1 мая 1958 года и до 21 мая 1974 года:
    - а) для персонала, уже принятого на работу и считающегося служащим: 1 месяц за каждый год службы;
    - б) для персонала, уже принятого на работу и считающегося рабочим: 15 дней за каждый год трудового стажа;
  - 3) за выслугу лет с 22 мая 1974 по 28 мая 1982 года:
    - а) для персонала, уже принятого на работу и считающегося служащим: один месяц за каждый год стажа
    - б) для персонала, уже принятого на работу и считающегося рабочим: 20 дней за каждый год стажа.
  - В) для трудовых отношений менее 24 часов в неделю:
    - 1) за выслугу лет до 22 мая 1974: 8 дней за каждый год трудового стажа;
    - 2) при стаже от 22 мая 1974 года по 31 декабря 1978 года: 10 дней за каждый год трудового стажа;
    - 3) при стаже от 1 января 1979 года по 31 декабря 1979 года: 15 дней за каждый год трудового стажа;
    - 4) за трудовой стаж с 1 января 1980 года по 29 мая 1982: 20 дней за каждый год стажа.
- Пособия, как это определено выше, рассчитываются на основе последней заработной платы и начислений в В.П.
5. Для расчета, упомянутого в пункте 4, значение вознаграждения одного рабочего дня рассчитывается путем деления суммы еженедельного среднего вознаграждения на шесть, или сумму среднемесячной заработной платы по состоянию на дату 29 мая 1982 года на 26. Такие суммы должны быть увеличены с начислением бонусов на Рождество или тринадцатой зарплаты.

#### **Статья 41 - Компенсация в случае смерти**

1. В случае смерти работника, возмещение в случае увольнения работника без соблюдения срока предупреждения и выходное пособие должно быть передано супругу, детям или, если они жили за счет работника, родственникам в третьей степени и родственники до второй степени.
2. Распределение пособий и выходное пособие, если нет согласия между лицами, имеющими право на их получение, должно осуществляться в соответствии с законом.
3. В отсутствие живых наследников, перечисленных выше, пособия распределяются в соответствии с правилами наследования.

#### **Статья 42 – Профсоюзные отпуска**

1. Члены руководящих органов местных и национальных профсоюзов, которые подписали настоящий договор, и которым выданы свидетельства о членстве в соответствующей профсоюзной организации, для представления работодателю, имеют право на оплачиваемый отпуск для участия в документально подтвержденных заседаниях этих органов в размере 6 рабочих дней в течение года.
2. Работники, которые хотят воспользоваться этим правом должны уведомить работодателя обычно за 3 дня, подав заявления на разрешение, выданное профсоюзами, к которым они принадлежат.

#### **Статья 43 - Толкование договора**

1. Индивидуальные и коллективные споры, которые могут возникнуть в связи с трудовыми отношениями, в отношении юридического толкования положений настоящего договора, могут быть переданы в Национальную Паритетную Комиссию, описанную в статье 44.
2. Комиссия примет решение в течение 60 дней с момента получения запроса.

#### **Статья 44 - Национальная комиссия по обновлению зарплаты**

1. Образована Национальная Комиссия при Министерстве Труда и Социальной Защиты, состоящая из представителей профсоюзов работников и объединений работодателей, подписавших настоящий договор.
2. Каждая организация профсоюза работников и работодателей и каждая ассоциация должна назначить своего представителя в комиссии, которая принимает решение единогласно.

3. Национальная комиссия имеет функции, упомянутые в статьях. 33, 34 и 36.

#### **Статья 45 - Паритетная Национальная комиссия**

1. При Двустороннем Органе, из статьи 46, образуется совместная Паритетная Национальная комиссия, куда входят по одному представителю от каждого из союзов рабочих и равное число представителей объединений работодателей, подписавших договор.

2. Комиссия имеет следующие обязанности, в дополнение к указанным в ст. 42:

a) выражать свое мнение и внести предложения в отношении применения этого трудового договора и для работы территориальных комиссий примирения;

b) рассмотреть заявки сторон для выявления возможных новых профессиональных фигур;

c) осуществлять посредничество для урегулирования споров между местными объединениями работодателей и местными профсоюзами работников, принадлежащих к национальным ассоциациям и организациям, подписавшим это соглашение.

3. Национальная комиссия будет созвана всякий раз, когда он сочтет это необходимым или по письменному и аргументированному требованию одной из сторон, подписавших это соглашение.

4. Стороны обязуются созывать Комиссию, по крайней мере, два раза в год в связи с заседаниями Комиссии в соответствии со ст. 43.

#### **Статья 46 - Территориальные Комиссии по примирению**

1. Для всех индивидуальных трудовых споров, связанных с применением настоящего договора, будет действовать до суда, и в соответствии с положениями Законодательного Указом 31 марта 1998 года, 80, с последующими изменениями и дополнениями, попытка примирения в соответствующих территориальных комиссиях примирения, состоящих из представителей профсоюзной организации и ассоциации работодателей, которые, соответственно, уполномочиваются работником и работодателем.

2. Эти совместные комитеты, областные или региональные, обладают юрисдикцией проводить посредничество индивидуальных споров в соответствии со статьями 410 и последующих статей Гражданского процессуального кодекса.

#### **Статья 47 – Двусторонний Орган**

1. Состав двустороннего совместного органа формируется следующим образом: 50% для FIDALDO (в настоящее время, как указано в эпиграфе) и Domina, а для других 50%, Federcolf, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, ICT-Uiltucs. Компоненты FIDALDO указаны только FIDALDO.

2. Национальный Двусторонний Орган имеет следующие функции:

1) создание наблюдательной организации, которая имеет задачу проведения анализов и исследований, чтобы понять, уникальные аспекты различных реальностей в нашей стране. Для этого, наблюдательная организация будет выделять:

- Ситуацию с занятостью в отрасли;

- Средний фактический заработок;

- Уровень реализации национального коллективного договора на территориях;

- Степень единообразия в применении национального коллективного договора и положение трудящихся-иммигрантов;

- Распределение благосостояния социального класса;

- Обеспечение потребностей в обучении;

- Анализ и предложения по безопасности;

2) продвигает инициативы на различных уровнях подготовки и квалификации, в сотрудничестве с регионами и другими соответствующими органами, а также для информационной безопасности.

#### **Статья 48 Взаимодействие на втором уровне**

1. Взаимодействие между уровнями OO.SS. и ассоциации работодателей, которые подписали этот CCNL, могут ссылаться, как правило, на региональный или провинциальный контекст для автономных провинций Тренто и Больцано. Несмотря на вышесказанное, территориальный охват переговоров второго уровня может также относиться к столичным городам.

2. Товарищество, о котором говорится в предыдущем абзаце, будет проходить в Ebincolf с присутствием и соглашением всех подписавших настоящий CCNL.

3. Он будет охватывать только следующие темы:

- пособия на питание и проживание;

- часы, разрешения на учебу и / или профессиональную подготовку.
4. Соглашения, предусмотренные в соответствии с настоящей статьей, будут оставаться депонированными в целях их эффективности с двусторонним органом Ebincolf.

#### **Статья 49 - Касса и фонд домработников**

1. Cas.sa.Colf - это 50% совместная собственность, состоящее из FIDALDO и DOMINA, а остальные 50% - Filcams-Cgil, Fisasciat-Cisl, Uiltucs и Federcolf.
2. Cas.sa.Colf стремится предоставлять услуги и льготы для работников и работодателей, включая здравоохранение и страхование, дополнительные и дополнительные общественные услуги.
3. Институциональная цель фонда заключается в получении взноса, выплачиваемого в соответствии со 52 и распределение его для функционирования договорных инструментов, упомянутых в предыдущих статьях начиная со ст. 44 и далее.

#### **Статья 50 - Медицинское страхование домработников**

1. Касса медицинского страхования домработников выплачивает пособия для возмещения экономических последствий этого заболевания.
2. Стороны обязуются создать надлежащие положения до 30 апреля 2007 года, включая сроки и методы работы.

#### **Статья 51 - Дополнительное социальное обеспечение**

1. Стороны договорились о создании дополнительного социального обеспечения для работников в отрасли, которые должны быть согласованы в течение трех месяцев с момента подписания настоящего договора.
2. Для практической реализации положений предыдущего подпункта, Стороны соглашаются с тем, что вклад от работодателя равен 1 проценту от заработной платы для расчета страхового возмещения и вклад работника равен 0,55 % от заработной платы для расчета возмещения.

#### **Статья 52 - Взносы на поддержку контракта**

1. Для практической реализации положений статей 42, 43, 44, 45, 46 и 47 настоящего договора и для работы совместных органов на службе работников и работодателей, организаций и Ассоциаций будет происходить сбор платы на обслуживание контрактов через институт социального обеспечения и социального страхования, в соответствии с законом от 4 июня 1973 года, № 311, с взысканием с помощью платежных поручений по обязательному социальному страхованию или другими процедурами, согласованными между сторонами.
2. Необходимые для уплаты пошлины, указанные в пункте 1, и работодателями и их работниками оплачиваются в размере € 0,03 в час, из которых 0,01 выплачивается работником.
3. Стороны отмечают, что в оценке определения стоимости для продления контракта, было учтено влияние пошлин, указанных в настоящей статье, которые соответственно выплачивает работодатель в качестве компенсации, начиная с 1 июля 2007 года.

#### **Статья 53 - Начало и продолжительность**

1. Этот контракт действует с 1 марта 2007 года, кроме начальных дат, предусмотренных в непосредственно в договоре и истекает 28 февраля 2011 года; однако он будет оставаться в силе до тех пор, пока не будет заменен другим.
2. В случае отсутствия отказа от выполнения договора любой из сторон, о котором необходимо объявить минимум за три месяца до истечения срока заказным письмом с уведомлением о вручении, договор считается автоматически продленным на четыре года.
3. Стороны встретятся в конце 1-го периода действия этого договора для проверки возможности внесения изменений.

#### **Разъяснения к протоколу.**

- 1) Расчет дневной заработной платы достигается путем определения  $1/26$  месячной зарплаты. Пример: почасовая ставка для отработанных часов в неделю  $52:12:26 = 1/26$  месячной зарплаты.
- 2) Если в договоре использован термин "календарные дни", считаются тридцать в месяц (например: болезнь).
- 3) Если в договоре используется термин "рабочие дни", считаются двадцать шесть в месяц (например: отпуск).

- 4) Части года исчисляются в целых месяцах, и части месяцев, когда они достигают или превышают 15 календарных дней, исчисляются, как полный месяц.
- 5) «общая сумма вознаграждения по факту» означает, что включает в себя компенсацию за питание и жилье для тех, кто использует их, в том числе частично.