

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

ПРОТОКОЛ ПОДПИСАНИЯ

ПРОТОКОЛ О ВОЗОБНОВЛЕНИИ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СФЕРЕ АГРОИНДУСТРИИ

Время: 20.12.2021
Место: Удаленные переговоры по Teams
Присутствовали: Представители Союза работодателей аграрной сферы
Представители Индустриального профсоюза

Союз работодателей аграрной сферы и Индустриальный профсоюз договорились о нижеследующем:

1 СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Коллективный договор 2020–2022 годов продлевается на опционный период с 01.02.2022 по 31.01.2023 с учетом изменений, указанных в настоящем протоколе подписания.

Договор продлевается на один год, если ни одна из сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия договора письменно не расторгнет договор.

2 ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В 2022 ГОДУ

2.1 Общее повышение

Для всех работающих, подпадающих под действие коллективного трудового договора, размер общего повышения с 01.02.2022 или с начала ближайшего периода выплаты, начинающегося с этой даты, составляет 17 центов/час при почасовой и 29,24 евро/месяц при месячной оплате труда.

2.2 Почасовые ставки по группам сложности и минимальный уровень надбавки за квалификацию (§ 18)

С 01.02.2022 почасовые ставки по группам сложности повышаются на 17 центов/час с сохранением соотношений с третьей группой сложности.

Почасовые ставки по группам сложности и минимальный уровень надбавки за квалификацию с 01.02.2022 приводятся в таблице на странице 3 настоящего протокола подписания.

2.3 Надбавки в центах и евро

Надбавки в центах и евро, указанные в коллективном трудовом договоре, повышаются на 1,7%. Надбавки с 01.02.2022:

- | | |
|-------|--|
| 2.3.1 | Вознаграждение за получение профессиональной квалификации (§ 19а) 116 евро за диплом |
| 2.3.2 | Надбавка за работу в грязных условиях (§ 22) 53 цента/час |
| 2.3.3 | Надбавка за стаж (§ 33) |
| | 5–9 лет 142 евро |
| | 10–15 лет 193 евро |
| | 16–19 лет 264 евро |
| | 20 лет и более 351 евро |
| 2.3.4 | Собственные средства защиты при работе с цепной пилой и кусторезом (§ 41)
2,52 евро/день |
| 2.3.5 | Компенсация доверенному лицу
(Договор о доверенном лице, § 7) |
| | 5–20 работников 39 евро/месяц |
| | 21–50 работников 51 евро/месяц |
| | 51 или более работников 84 евро/месяц |
| 2.3.6 | Компенсация уполномоченного по охране труда
(Договор о сотрудничестве в области безопасности и охраны труда, § 8) |
| | 10–20 работников 39 евро/месяц |
| | 21-50 работников 51 евро/месяц |
| | 51 и более работников 84 евро/месяц |

3 ИЗМЕНЕНИЯ В ТЕКСТЕ ДОГОВОРА

Договорились об изменении § 18, § 19 и § 21 коллективного трудового договора так, как это записано в протоколе подписания.

Остальные пункты коллективного трудового договора остаются без изменений.

3.1 Изменения в тексте, касающиеся оплаты труда

§ 18 Оплата труда

Положения об оплате труда

1. Личная заработная плата работника состоит из:

- a) Ставки по группе сложности, определяемой уровнем требований к работе
- b) Надбавки за квалификацию, исходя из мастерства работника, проявленного им в работе.

За исключением надбавки за квалификацию, надбавки, определяемые на основании коллективного трудового договора, не могут быть включены в личную заработную плату.

С 01.02.2022 действуют следующие почасовые ставки по группам сложности и минимальный уровень надбавки за квалификацию:

<i>Группа сложности евро/час</i>	<i>Мин. надбавка за квалификацию (4 %) евро/час</i>	<i>Шкала ставок, включая надбавку за квалификацию (4 %) евро/час</i>
1 9,00	0,36	9,36
2 9,43	0,38	9,81
3 9,92	0,40	10,32
4 10,43	0,42	10,85
5 10,95	0,44	11,39

2. Группы сложности работ

Под сложностью понимаются требования, предъявляемые к исполнителю работы. Оценка сложности основывается на описании содержания функций с учетом необходимых в работе навыков, ответственности и нагрузки.

При оценке сложности работы по видам производственной деятельности следует учитывать следующее:

в части навыков	<ul style="list-style-type: none"> - насколько широкое образование и опыт требует работа - насколько разнообразные навыки требует работа
в части ответственности	<ul style="list-style-type: none"> - насколько четкие рабочие инструкции и самостоятельный подход требует работа - сколько внимательности и бдительности требует работа - насколько высоки требования к безопасности труда - какой объем ответственности за безопасность и благополучие людей и животных требует работа - какой объем ответственности за функционирование и надежность машин,

	оборудования и инструментов требует работа
в части психических и физических нагрузок	<ul style="list-style-type: none"> - насколько качественные требования, временные ограничения или другие психологические стрессоры связаны с содержанием и организацией работы - как много тяжелых, требующих особой силы заданий содержит работа - как много в работе совершается повторов, подъемов и удержаний - сколько работы выполняется в монотонных рабочих положениях - насколько требовательны условия работы с точки зрения температуры или шума

Сложность работы оценивается на рабочем месте. Группа сложности работника определяется его основными функциями. Функции работника, включающие в себя инструктаж или ознакомление на рабочем месте, повышают его группу сложности.

Группа сложности 1

Работа, которая требует краткого ознакомления, но не требует предыдущего опыта. Ответственность и нагрузка небольшие.

Инструкция по применению: Функции, предусмотренные группой сложности 1, по своему характеру являются простыми, схожими, повторными, выполняются согласно полученным инструкциям, имея вспомогательную роль или одну четкую основную функцию. Работа может выполняться любым новым работником после краткого ознакомления.

Группа сложности 2

Работа, требующая наличия предыдущего опыта. Нагрузка небольшая, ответственность нормальная.

Инструкция по применению: Комплекс функций, предусмотренных группой сложности 2, может быть разнообразным. Работа содержит не только вспомогательные функции. Работу выполняет работник, имеющий предыдущий опыт в отрасли, или большинство сотрудников после ознакомления.

Группа сложности 3

Работа, выполнение которой требует наличия профессионального образования или опыта в отрасли. Ответственность и нагрузка нормальные.

Инструкция по применению: Функции, предусмотренные группой сложности 3, включают в себя самостоятельно выполняемый комплекс работ, выполнение которого требует подготовки или опыта работы в отрасли.

Группа сложности 4

Работа, выполнение которой требует наличия профессионального образования в данной отрасли и/или предыдущего продолжительного опыта. Ответственность и/или нагрузка выше нормальных.

Инструкция по применению: При выполнении работы группы сложности 4 регулярно требуется самостоятельное суждение и принятие решений. Выполнение рабочих функций требует длительного опыта или специальных навыков в отрасли.

Группа сложности 5

Работа, выполнение которой требует наличия базового или дополнительного профессионального образования и/или разностороннего продолжительного опыта. Работа требует очень большую ответственность или самостоятельность, либо руководящую должность. Рабочая нагрузка очень высокая.

Инструкция по применению: Рабочие функции, предусмотренные группой сложности 5, обычно являются управленческими или экспертными.

3. Определение групп сложности труда на рабочем месте и распределение по ним работников

3.1. Определение групп сложности

Работы, выполняемые на рабочем месте, приписываются к вышеуказанным группам сложности, в зависимости от сложности работ. Определение групп сложности осуществляется работодателем и представителем или представителями работников в составе, согласованном на местном уровне. Работодатель документирует составленные группы требований и предъявляет их работнику по желанию работника.

Инструкция по применению:

Группы сложности определяются с учетом уровней требований к работе таким образом, чтобы это позволяло распределять работников по группам в соответствии с договором. При определении групп сложности выполняемые на рабочем месте функции могут рассматриваться как комплексы работ.

3.2. Определение группы сложности

Группу сложности для работника определяют работодатель, либо его представитель и сам работник. Представитель работодателя должен быть максимально ознакомлен с оплатой труда работников предприятия. Если в определении группы сложности работника возникают разногласия, работник может запросить доверенного лица, представляющего интересы работников.

В отношении информации, передаваемой доверенному лицу, соблюдается то, что указано в пункте 1 § 6 договора о доверенных лицах.

Работник должен быть письменно уведомлен о группе сложности, к которой относится выполняемая им работа. Стороны рекомендуют указывать группу сложности в трудовом договоре, а в случае изменения группы сложности либо в обновленном трудовом договоре, либо в расчетной ведомости на момент изменения.

Инструкция по применению:

Определение группы сложности работодателем должно основываться на уровне сложности работ, выполняемых работником. Если в функции работника входят работы, относящиеся к разным группам сложности, группа сложности определяется для работника по группе, предусматривающей основные выполняемые им работы, либо путем определения группы сложности по долям времени, приходящихся на разные виды работ. Использование долей времени предполагает ведение учета рабочего времени по видам работ или, если такого нет, плана работы.

4. Определение надбавки за квалификацию

На основании мастерства, проявленного работником в работе, работодатель определяет для работника личную надбавку за квалификацию, входящую в его заработную плату.

Работодатель устанавливает для рабочего места систему, которая включает в себя следующее:

- основания надбавки за квалификацию
- критерии повышения надбавки за квалификацию
- градация системы в соответствии с повышением мастерства
- размер надбавки за квалификацию

В качестве оснований в системе, применяемой на рабочем месте, выбирают факторы, существенные с точки зрения успеха предприятия. Основания, критерии и градация разъясняются всем работникам. На рабочем месте соблюдается политика открытой и стимулирующей оплаты труда.

При определении надбавки за квалификацию работодатель может использовать, например, следующие основания и критерии:

ОСНОВАНИЕ	КРИТЕРИИ
Опыт работы	- предыдущий опыт работы, который может быть использован в нынешней работе
Профессиональное развитие	- работник повысил мастерство в нынешней работе - работник имеет профессиональную или специальную квалификацию в отрасли
Достижения в работе	- эффективен и умел в своей работе
Качество работы	- привержен системе качества и/или стандартам качества предприятия - работает так, что редко приходится устранять недостатки, вызванные небрежностью или предвидимыми ошибками;
Способность к взаимодействию	- результативно работает с другими - способствует созданию хорошей рабочей атмосферы - готов прийти на помощь, гибок в выполнении различных заданий
Клиенто-ориентированность	- действует исходя из потребностей клиента - представляет предприятие в положительном свете
Способность к развитию	- хочет осваивать новые задачи и методы
Инновационность	- инициативный - предлагает идеи развития, связанные с работой
Экономичность	- экономичен, в частности, в использовании материалов и методов работы
Особые навыки	- особые профессиональные компетенции и разносторонние навыки, которые не были учтены при определении групп сложности и которые могут быть использованы при выполнении рабочих функций

Размер надбавки за квалификацию указывается в центах или евро. Размер надбавки за квалификацию составляет 4–30% от ставки, предусмотренной группой сложности.

Размер надбавки за квалификацию сообщается работнику в письменной форме. Стороны рекомендуют указывать размер надбавки за квалификацию в расчетной ведомости при ее первоначальном определении и при изменении ее размера.

Надбавка за квалификацию определяется впервые раз не позднее, чем по истечении 10 месяцев трудовых отношений. При расчете указанного срока учитываются предыдущие трудовые отношения у того же работодателя.

Надбавка за квалификацию может быть определена также сразу в начале трудовых отношений, например, на основании предыдущего опыта работы. В этом случае размер надбавки за квалификацию должен быть указан в трудовом договоре.

Надбавка за квалификацию пересматривается, когда меняются обязанности работника или это предусмотрено основаниями для определения надбавки за квалификацию, однако не реже одного раза в год.

Основания для определения надбавки за квалификацию должны быть разъяснены работнику в письменной форме.

Если работодатель не установил описанную выше систему определения надбавки за квалификацию для работников по каждому рабочему месту и не разъяснил работникам ее основания, критерии и градации,

- минимальный уровень надбавки за квалификацию составляет 5%
- надбавка за квалификацию должна быть повышена за получение профессиональной или специальной квалификации не менее чем на + 1% за квалификацию
- надбавка за квалификацию должна быть повышена не менее чем на +1% в начале каждого 3-го года работы

Инструкция по применению:

При подсчете стажа учитывается суммарное время предыдущих трудовых отношений у того же работодателя.

Повышение надбавки за квалификацию следует применять, начиная с 1.9.2022 в отношении тех лиц, в трудовых отношениях которых данный период истек или истекает.

5. Собеседование по развитию во время трудовых отношений

Во время трудовых отношений рекомендуется, чтобы руководитель и каждый сотрудник ежегодно проводили собеседование по развитию для обсуждения, в частности, личных оснований для оплаты труда и их реализации. Собеседование по развитию рекомендуется проводить также в случае существенных изменений обязанностей или мастерства работника.

6. Бонус по результатам и прибыли

По согласованию на месте система оплаты труда может быть дополнена бонусами по результатам, основанными, например, на производительности, надежности или повышении экономии сырья. При согласовании оснований определения бонусов по результатам согласуется также возможность учета бонуса при расчете среднего почасового заработка.

Выплаченный работнику бонус по результату учитывается при расчете денежной компенсации или оплаты ежегодного отпуска, если не согласован учет бонуса за результаты при расчете среднего почасового заработка.

По решению руководства или годового собрания акционеров предприятия работодатель может выплатить бонус по прибыли на основании, например, торгового оборота, дохода от основной деятельности, добавленной стоимости или прибыли на капитал. Основания выплаты бонуса работодатель согласует на месте или разъясняет их работникам.

3.2 Изменения в тексте, касающиеся оплаты ознакомительного периода

§ 19 Обучающиеся по договору, практиканты, школьники и лица, знакомящиеся с работой в отрасли.

1. Заработная плата лица, обучающегося по договору, без предыдущего опыта работы в отрасли должна составлять не менее 85% от ставки первой группы сложности в первый год и не менее 95% от ставки первой группы сложности во второй год. На третьем году обучения по договору работнику выплачивается заработная плата не ниже первой группы сложности.

Примечание: При отсутствии предыдущего опыта в отрасли оценивается и учитывается опыт работы в других отраслях как фактор, повышающий заработную плату.

Заработная плата ученика, повышающего квалификацию по договору, как минимум соответствует ставке второй группы сложности.

Профессиональное обучение по договору, начатое во время трудовых отношений, с точки зрения оплаты труда приравнивается к работе работника.

В конце обучения всегда проводится пересмотр заработной платы.

В отношении профессионального обучения по договору, за исключением связанной с этим оплаты труда, действуют условия настоящего договора.

2. Учащемуся профессионального училища, проходящему практику в соответствии с программой обучения и находящемуся в трудовых отношениях, выплачивается не менее 85 % от ставки первой группы сложности.

3. Школьнику, учащемуся основной школы или гимназии, а также подростку, закончившему в данном году основную школу или гимназию и работающему во время каникул или в другое свободное от учебы время, выплачивается не менее 70% от ставки первой группы сложности.

4. Работнику, не имеющему опыта в отрасли, за ознакомительный период выплачивается не менее 90% от ставки первой группы сложности.

Предпосылкой для оплаты труда за ознакомительный период является то, что это согласовано в трудовом договоре.

Заработная плата ознакомительного периода может выплачиваться за время, необходимое для ознакомления с работой в начале трудовых отношений, но не более чем в течение двух месяцев. Если трудовые отношения длятся менее четырех месяцев, такой период не должен превышать половины срока трудовых отношений.

Ознакомительным периодом, однако, считается только время, когда работника фактически знакомят с работой и когда он еще не выполняет свои обязанности самостоятельно.

3.3. Изменения в тексте, связанные с оплатой по результатам

§ 21 Оплата по результатам

Оплата по результатам может быть согласована с работником. Оплата по результатам означает заработную плату, полностью основанную на количестве или количестве и качестве результата работы, либо заработную плату, частично основанную на времени и выполненной работе. Целью оплаты по результатам является повышение производительности и уровня доходов.

Сдельная оплата

1. Сдельная оплата должна быть письменно оговорена в трудовом договоре или в приложении к действующему трудовому договору до начала работ и отдельно по каждому собираемому или высаживаемому продукту.
2. При согласовании сдельной работы в качестве основания для ценообразования используются группы сложности, предусмотренные настоящим договором. Основанием для ценообразования служит группа сложности выполняемой сдельной работы. Заработная плата за ознакомительный период не может служить основанием для ценообразования. Ставка группы сложности, являющаяся основанием для определения размера сдельной оплаты, указывается в трудовом договоре или приложении к действующему трудовому договору.

Цена сдельных работ определяется таким образом, чтобы заработок работника при обычном темпе выполнения сдельных работ был не менее чем на 20% выше ставки группы сложности, использованной при определении цены. Цена сдельной работы определяется следующим образом: к ставке соответствующей группы сложности прибавляется 20%, и сумма делится на нормальный темп сдельной работы, в результате чего получается цена сдельной работы.

Цена сдельной работы может быть изменена в середине сезона, например, в связи с объемом урожая, погодными условиями или различиями в видах растений, однако работодатель всегда должен сообщить об изменении и

обосновать его. Надбавка за сдельную работу, однако, не должна быть ниже 20%.

3. При ознакомлении с работой работодатель должен разъяснить работнику нормальный темп сдельной работы, установленный по каждому собираемому или высаживаемому продукту.

Нормальный темп сдельной работы означает объем работы, обычно выполняемый за один час. Нормальный темп сдельной работы указывается, например, в килограммах в час или штуках в час.

Нормальный темп сдельной работы должен включать время, необходимое для инструктажа работника, заполнения почасовых и сдельных карточек, перерывов, предусмотренных коллективным трудовым договором, другого необходимого отдыха, перемещения продукции и инструментов, а также любой работы, которая может потребоваться в дополнение к сдельной работе.

Нормальный темп сдельной работы определен правильно, если при нормальных погодных и уборочных условиях более половины работников, выполняющих одну и ту же сдельную работу, за весь период подряда в среднем достигли уровня оплаты за сдельную работу, т.е. не менее чем на 20% выше ставки данной группы сложности.

Работодатель обязан обеспечивать и контролировать наличие зависящих от него условий поддержания нормального темпа сдельной работы.

4. При выполнении сдельной работы гарантируется гарантированная заработная плата, т.е. почасовая ставка, предусмотренная группой сложности.

Вышеуказанная гарантированная заработная плата не применяется в случаях, когда работник не достиг своей почасовой оплаты труда из-за низкого темпа работы или установленной врачом частичной нетрудоспособности даже при нормальных условиях труда и отсутствии помех, не зависящих от работника.

Инструкция по применению:

Если работник выполняет сдельную работу при темпах ниже предусмотренных, работодатель должен провести с работником необходимый инструктаж, а также обратить его внимание на более низкий темп работы, предъявив работнику не позднее, чем через две недели после начала сдельной работы по данной продукции расчет, основанный на учете рабочего времени и ежедневных результатов сдельной работы, подтверждающий личную производительность работника. Если, несмотря на дополнительное ознакомление с работой и замечания, темп работы работника продолжает оставаться ниже темпа сдельной работы, ему в рамках его трудовых отношений вместо гарантированной заработной платы гарантируется почасовая ставка за время ознакомления.

Гарантированная заработная плата также гарантируется работнику, темпы работы которого ниже установленных, если работодатель явно не предпринял вышеупомянутые меры по управлению работой.

Если урожайность низкая или условия труда из-за плохой погоды не позволяют выполнить условия сдельной работы, стороны рекомендуют перейти на почасовую оплату.

По требованию работодатель обязан разъяснить правомерность определения цены сдельной работы. Работодатель обязан вести учет и хранить данные учета рабочего времени по каждому работнику, в том числе при сдельной оплате труда. Стороны рекомендуют согласовать на рабочем месте способ учета рабочего времени, чтобы учитываемое рабочее время было известно как работодателю, так и работнику.

По требованию работодатель обязан доказать, что работник имел возможность достичь показателей сдельной оплаты труда.

Инструкция по применению: На основании учета рабочего времени и ежедневных результатов сдельной работы может быть рассчитана средняя почасовая заработная плата для всех работников и для каждого отдельного работника за весь срок подряда.

На основе расчетов можно сравнить результат отдельного работника с результатом всех работников, выполнявших один и тот же подряд, и определить, достигли ли более половины работников уровня сдельной оплаты и верно ли определена использованная цена подряда.

Если расчеты показывают, что использованная цена подряда была определена неверно, разница между фактической заработной платой и почасовой ставкой группы сложности выплачивается работникам в качестве гарантированной заработной платы.

5. Работа при сдельной оплате может также выполняться в группе. В этом случае работодатель выплачивает заработную плату согласно принципу распределения, указанному группой.

Производственная надбавка

Производственная надбавка к личной почасовой ставке может быть согласована на месте и основываться на количестве, качестве или ином согласованном показателе работы.

4 ПРОЧИЕ СОГЛАСУЕМЫЕ ВОПРОСЫ

4.1 Уточнение и упрощение коллективных трудовых договоров

Стороны продолжают работу в рабочих группах по уточнению и упрощению структуры и языка коллективных договоров в течение опционного периода. Предложение рабочей группы будет готово к 30.11.2022 для рассмотрения на следующих коллективных переговорах.

4.2 Переводы протокола подписания

Настоящий протокол подписания об изменениях опционного периода будет переведен в сотрудничестве между сторонами на шведский, английский, русский и украинский языки.

5 УТВЕРЖДЕНИЕ ПРОТОКОЛА

Стороны заверяют настоящий протокол своими подписями.

Хельсинки, 10 января 2022 года

АГРАРНЫЙ СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ МТА

Тимо Хейккиля

Кристель Нибондас

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Рику Аалто

Марко Росквист