

ОБ'ЄДНАННЯ РОБОТОДАВЦІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ ПРОМИСЛОВА ПРОФСПІЛКА ФІНЛЯНДІЇ

ПРОТОКОЛ ПІДПИСАННЯ

ПРОТОКОЛ ПРО ПОНОВЛЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В АГРОПРОМИСЛОВІЙ ГАЛУЗІ

Дата: 20.12.2021
Місце: Дистанційні переговори «Teams»
Присутні: Переговорники Об'єднання Роботодавців Аграрної Сфери
Переговорники Промислової Профспілки Фінляндії

Об'єднання Роботодавців Аграрної Сфери та Промислової Профспілки Фінляндії домовилися про таке:

1. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ

Термін дії колективного трудового договору на термін 2020 - 2022 буде продовжений на один опційний рік на період з 01.02.2022 по 31.01.2023 зі змінами, зазначеними в цьому протоколі підпису.

Термін дії договору продовжуватиметься на один рік, якщо про його розірвання не буде письмово заявлено з боку одного зі сторін не пізніше ніж за два місяці до закінчення терміну дії.

2. ПІДВИЩЕННЯ ОКЛАДІВ У 2022 РОКУ

2.1. Загальне підвищення

З 01.02.2022 сума загального збільшення, що підлягає сплаті всім особам, які працюють в рамках колективного договору, становить 17 центів/година при погодинній та 29,24 євро/місяць при щомісячній заробітній платі.

2.2 Погодинна заробітна плата за групами складності та надбавка за кваліфікацію (Розділ 18)

Погодинна заробітна плата за групами складності колективного договору буде підвищена з 01.02.2022 на 17 центів/год до третьої групи складності, зберігаючи при цьому коефіцієнти.

Погодинна заробітна плата за групами складності та мінімальний рівень надбавки з 01.02.2022 показані в таблиці, наведеній на сторінці 3 цього протоколу підпису.

2.3 Надбавки в центах і євро

Зазначені в колективному трудовому договорі надбавки в центах і євро будуть підвищені на 1,7 %. Починаючи з 01.02.2022 надбавки будуть такими:

- | | |
|-------|---|
| 2.3.1 | Надбавка за отримання професійної кваліфікації (§ 19а)
116 євро за ступінь |
| 2.3.2 | Надбавка за роботу в брудних умовах (§ 22)
53 центи/година |
| 2.3.3 | Надбавка за вислугу років (§ 33) |
| | 5-9 років 142 євро |
| | 10-15 років 193 євро |
| | 16-19 років 264 євро |
| | 20 років або вище 351 євро |
| 2.3.4 | Використання власних засобів захисту при роботі з моторною або чагарниковою пилкою (§ 41)
2,52 євро/день |
| 2.3.5 | Компенсація довіреної особи (профспілковому організатору) (§ 7 Договору про довірену особу) |
| | Від 5 до 20 працівників 39 євро/місяць |
| | Від 21 до 50 працівників 51 євро/місяць |
| | 51 або більше працівників 84 євро/місяць |
| 2.3.6 | Компенсація уповноваженому з охорони праці (§ 8 Договору про співпрацю з охорони праці) |
| | Від 10 до 20 працівників 39 євро/місяць |
| | Від 21 до 50 працівників 51 євро/місяць |
| | 51 або більше працівників 84 євро/місяць |

3 ЗМІНИ ДО ТЕКСТУ

Було домовлено внести до § 18, § 19 та § 21 Колективного трудового договору, зміни, які зафіксовані у цьому договорі підписання.

Інші статті колективного трудового договору залишаються незмінними.

3.1 Зміни до тексту про заробітну плату

§ 18 Оклад

Положення про оклад

1. Особиста заробітна плата працівника складається з:
 - a) зарплати за групою складності, що ґрунтується на складності роботи, та з
 - b) надбавки за кваліфікацію, що ґрунтується на виявленому працівником професіоналізмі.

За винятком надбавки за кваліфікацію, в особисту зарплату не можуть включатися надбавки, які визначаються на підставі колективного трудового договору.

Погодинна заробітна плата за групами складності та мінімальний рівень надбавки за кваліфікацію, починаючи з 01.02.2022 будуть такими:

<i>Група складності</i>	<i>Мінімальний рівень надбавки за кваліфікацію (4 %)</i>	<i>Тарифний оклад, вкл. надбавку за кваліфікацію (4 %)</i>
<i>євро/год</i>	<i>євро/год</i>	<i>євро/год</i>
1	0,36	9,36
2	0,38	9,81
3	0,40	10,32
4	0,42	10,85
5	0,44	11,39

2. **Визначення групи за рівнем складності**

Складністю називають вимоги, які пред'являють до виконавця роботи. Оцінка складності ґрунтується на описі складу роботи, в якому беруть до уваги необхідну в роботі кваліфікацію, відповідальність і навантаження.

Оцінка складності робіт проводиться за напрямом виробництва, застосовуючи такі критерії:

щодо навичок	- який обсяг підготовки або досвід потрібен для виконання роботи - яка майстерність потрібна для виконання роботи
щодо	- наскільки вільні робочі інструкції та яку

відповідальності	<p>самостійність вимагається для виконання роботи</p> <ul style="list-style-type: none"> - скільки ретельності і пильності вимагається для виконання роботи - наскільки суворими є вимоги до безпеки роботи - яка відповідальність за безпеку і добробут людей та тварин вимагається для виконання роботи - яка відповідальність за справність і безпеку техніки, обладнання та інструментів вимагається для виконання роботи
щодо психічного і фізичного навантаження	<ul style="list-style-type: none"> - які вимоги до якості або до дотримання графіку та інші фактори психологічного навантаження передбачають зміст та організація роботи - скільки робота передбачає тяжких завдань або таких завдань, що вимагають особливого застосування фізичної сили - скільки повторень, підняття і тримання вимагає робота - скільки часу потрібно працювати в одноманітних позиціях - наскільки тяжкими є умови праці відносно температури повітря або шуму

Оцінка складності робіт проводиться на робочому місці. Група складності працівника визначається на підставі його основних робочих обов'язків. Інструктору по роботі і працівникові, який проводить вступний інструктаж, призначається заробітна платня відповідно до підвищеної категорії.

Група складності № 1

Робота, що вимагає короткого вступного навчання, але не вимагає попереднього досвіду. Відповідальність і навантаження - невеликі.

Інструкція по застосуванню: Робочі обов'язки в групі складності № 1 носять простий характер, вони повторюються з однаковим змістом, виконуються згідно з даними інструкціями або передбачають тільки одну чітко визначену задачу. Обов'язки можуть виконуватися будь-яким новим працівником, прийнятим на роботу в підприємство, після нетривалого ознайомлення.

Група складності № 2

Робота, що вимагає наявності попереднього досвіду. Навантаження - невелике, та відповідальність - звичайна.

Інструкція по застосуванню: Сукупність обов'язків у групі складності № 2 може бути різноманітною. Робота передбачає і інші завдання, крім допомагати іншим. Обов'язки можуть виконуватися будь-яким працівником з попереднім досвідом, або більшістю працівників після періоду ознайомлення.

Група складності № 3

Робота, виконання якої вимагає наявності професійної освіти в цій галузі або попереднього відповідного досвіду роботи. Відповідальність і навантаження роботи - нормальні.

Інструкція по застосуванню: Обов'язки в групі складності № 3 складаються зі сукупності робіт, що виконуються самостійно та для виконання яких потрібно навчання або досвід роботи в даній галузі.

Група складності № 4

Робота, виконання якої вимагає наявності професійної освіти в цій галузі і/або попереднього тривалого досвіду роботи. Відповідальність і/або навантаження - вище нормальних.

Інструкція по застосуванню: У роботі групи складності № 4 працівникові необхідно регулярно застосовувати свій власний розсуд та приймати рішення. Виконання робочих обов'язків вимагає попереднього тривалого досвіду роботи в даній галузі або спеціальних знань.

Група складності № 5

Робота, виконання якої вимагає наявності базової професійної освіти та освіти з підвищення кваліфікації і / або різнобічного тривалого досвіду роботи. Робота передбачає достатньо велику відповідальність або самостійність, або керівну посаду. Робоче навантаження – дуже велике.

Інструкція по застосуванню: Типові робочі обов'язки в групі складності № 5 носять керуючий або експертний характер.

3. Складання груп складності праці на робочому місці і розподіл працівників за групами

3.1. Визначення груп складності

Робота, яка виконується на робочому місці, визначається залежно від складності за вищезгаданими групами. Складання груп складності здійснюється роботодавцем та представником або представниками працівників у складі, погодженому на місцевому рівні.

Роботодавець документує визначення групи складності та ознайомлює працівника з вимогами тої групи за його бажанням.

Інструкція по застосуванню:

Визначення груп складності виконується відповідно до рівнів складності робіт на робочому місці так, щоб працівників можна було розподілити за групами чином, передбаченим у договорі. При визначенні груп складності робочі завдання на робочому місці можна розглядати як сукупність робіт.

3.2 Визначення групи складності для працівника

Групу складності для працівника визначають роботодавець або його представник і причетний до цього працівник. Представник роботодавця повинен бути добре знайомий з системою оплати праці працівників підприємства. Якщо у визначенні групи складності працівника виникають розбіжності, працівник може залучити до справи довірену особу, що представляє працівників.

Стосовно інформації, що передається довіреній особі, дотримуються правила, що зазначені в пункті 1 розділу 6 договору про довірену особу.

Працівник повинен бути повідомлений письмово про групу складності роботи, що він виконує. Сторони договору рекомендують, щоб група складності роботи була очевидною з трудового договору, та у разі зміни групи складності, з оновленого трудового договору або з розрахунку заробітної плати на момент зміни групи складності.

Інструкція по застосуванню:

У процесі визначення групи складності роботодавець повинен опиратися на складність виконуваної працівником роботи. Якщо в обов'язки працівника входять види роботи різних груп складності праці, то група складності працівника визначається за групою його основних обов'язків, або за допомогою визначення прогресивної групи складності залежно від часу, який кожен з видів роботи займає. Посилаючись на переважання груп складності за часом, вимагається ведення обліку робочого часу за видами роботи або, якщо такого немає, наявність плану роботи.

4. Визначення надбавки за кваліфікацію працівника

На підставі компетенції, проявленої працівником в роботі, роботодавець визначає особисту надбавку за кваліфікацію працівника, що входить в його заробітну платню.

Роботодавець визначає систему, що застосовується на робочому місці, і яка складається з таких основних показників:

- - підстави надбавки за кваліфікацію;
- - критерії підвищення надбавки за кваліфікацію;
- - градація системи відповідно до розвитку професійної кваліфікації;
- - розмір надбавки за кваліфікацію.

Підставою системи, яка застосовується на робочому місці, повинні бути фактори, які є суттєві для успіху підприємства. Підстави, критерії та градація пояснюються всім працівникам. На робочому місці дотримується політика відкритої та стимулюючої оплати праці.

При визначенні надбавки за кваліфікацію роботодавець може, наприклад, використовувати такі підстави і фактори підприємства:

ПІДСТАВА	КРИТЕРІЇ
Досвід роботи	- використання попереднього досвіду галузевої роботи при виконанні нинішніх робочих завдань
Професійний розвиток	- працівник розвинув професіоналізм на своїй теперішній посаді - працівник має професійну або спеціалізовану ступінь у цій галузі
Успішність у роботі	- працівник ефективно та завзято виконує свої робочі обов'язки
Якість роботи	- зобов'язується дотримуватися системи якості та / або якісних норм підприємства; - працює ретельно, що рідко повинен виправляти недоліки, заподіяні недбалістю або прогнозованими помилками
Здатність до співпраці	- працівник здатний продуктивно співпрацювати з іншими - працівник сприяє гарній робочій атмосфері - працівник проявляє готовність допомагати іншим і є гнучким у виконанні різних робочих завдань
Клієнтоорієнтований підхід	- працівник діє відповідно до потреб клієнта; - представляє підприємство позитивним чином
Здатність до розвитку	- працівник хоче вчитися і опановувати нові робочі завдання та методи роботи
Інноваційність	- працівник виявляє ініціативність - працівник пропонує ідеї для розвитку роботи
Економічність	- працівник має усвідомлений підхід до витрат, пов'язаних, зокрема, з матеріалами і методами роботи
Особливі навички	- працівник має особливі професійні навички, які не були враховані в групі складності і які можна використовувати при виконанні робочих обов'язків

Розмір надбавки за кваліфікацію працівника в заробітній платні вказується в грошовому еквіваленті (центах або євро). Розмір надбавки за кваліфікацію становить 4 - 30% від заробітної платні групи складності.

Розмір надбавки за кваліфікацію слід повідомити працівникові письмово. Сторони договору рекомендують, щоб розмір надбавки за кваліфікацію був відображений у розрахунку заробітної плати при першому визначенні надбавки та при зміні його розміру.

Надбавка за кваліфікацію вперше визначається не пізніше, ніж через 10 місяців після початку трудових відносин. Попередні трудові відносини у того ж роботодавця враховуються при розрахунку вищезгаданого проміжку часу.

Надбавку за кваліфікацію можна визначити в заробітній платі також відразу на початку трудових відносин, якщо це є обґрунтованим з урахуванням попереднього трудового досвіду. Тоді розмір надбавки за кваліфікацію повинен бути відображений в трудовому договорі.

Надбавка за кваліфікацію переглядається, коли робочі завдання працівника змінюються або така потреба виникає через підстави визначення надбавки за кваліфікацію, однак, не рідше одного разу на рік.

Критерії визначення надбавки за кваліфікацію повинні бути роз'яснені працівникові в письмовій формі.

Якщо роботодавець не складає вище описану систему визначення надбавки та не роз'яснив працівникам підстав, розміру і градації надбавки,

- то працівникам виплачується надбавка за кваліфікацію в розмірі не менше 5%;
- надбавка повинна бути постійно підвищена на підставі професійної та спеціалізованої ступені не менше +1% за кожний ступінь;
- надбавка повинна бути підвищена не менше ніж +1 % на початку кожного третього року роботи

Інструкція по застосуванню:

Попередні трудові відносини з одним і тим же роботодавцем враховуються в сукупності при розрахунку років робочого стажу.

Підвищення надбавки в початку кожного 3-ого року роботи застосовуватиметься з 01.09.2022 у випадку тих осіб, що досягнули або досягнуть той період.

5. Обговорення професійного розвитку під час трудових відносин

Під час трудових відносин рекомендується проводити щорічне обговорення професійного розвитку між керівником і кожним співробітником, під час якого розглядаються, зокрема, особисті підстави заробітної платні та їх реалізація. Проведення обговорення професійного розвитку обґрунтовано і в тому разі, коли робочі обов'язки працівника істотно змінюються або відбуваються зміни у професійній кваліфікації, яку демонструє працівник.

6. Бонус за результат і принесення прибутку

На місцевому рівні можна домовитися про доповнення системи заробітної платні, наприклад, бонусом за результат на підставі продуктивності, надійності в роботі або підвищенні економії сировинних матеріалів. При узгодженні підстав визначення бонусів за результат сторони домовляються також про те, чи враховується бонус при розрахунку середнього погодинного заробітку.

Виплачений працівникові бонус за результат враховується при розрахунку компенсації чергової щорічної відпустки і заробітної платні за чергову відпустку, якщо не погоджено, що бонус за результат враховується при розрахунку середнього погодинного заробітку.

За рішенням керівництва або річних зборів акціонерів підприємства роботодавець може платити бонус за принесення прибутку на підставі, наприклад, річного обороту, виручки від основної господарської діяльності, вартості переробки або прибутку від капіталу. Про засади виплати бонусу роботодавець домовляється з працівниками на місцевому рівні або роз'яснює працівникам ці принципи.

3.2 Зміни до тексту стосовно заробітної плати під час ознайомлення працівника з роботою

§ 19 Студенти за договором про професійне навчання, практиканти, школярі та особи, що знайомляться з роботою галузі

1. Заробітна платня працівника, який працює за договором про професійне навчання на робочому місці і не має попереднього досвіду в цій галузі, становить в перший рік не менше 85% від окладу першої групи складності, а в другий рік не менше 95% від окладу першої групи складності. У третій рік роботи за договором про навчання на робочому місці працівникові виплачується не менше окладу першої групи складності.

Примітка: У разі відсутності попереднього досвіду з галузі враховується досвід, отриманий з інших галузей, що розглядається як фактор для підвищення окладу.

Заробітна платня студента, який працює за договором про навчання на робочому місці на курсах підвищення кваліфікації, становить не менше окладу другої групи складності.

Навчання на робочому місці, розпочате під час розпочатих раніше трудових відносин, прирівнюється по окладу до раніше встановлених робочих обов'язків самого працівника.

Після закінчення навчання завжди переглядаються підстави окладу.

Під час навчання на робочому місці у всіх інших пунктах, за винятком заробітної платні, дотримуються умов цього договору.

2. Студенту, що навчається в професійному навчальному закладі і проходить практику відповідно до програми навчання на робочому місці, тобто працює на підставі трудових відносин, виплачується не менше 85% від окладу першої групи складності.

3. Школяру, що навчається в основній школі або гімназії, чи в іншому навчальному закладі, а також підлітку, який закінчив в зазначеному році основну школу або гімназію і працює під час канікул або інших вихідних днів в навчальному закладі, виплачується не менше 70% від окладу першої групи складності.

4. Працівникові, який не має досвіду в цій галузі, виплачується не менше 90% від окладу першої групи складності в період офіційного ознайомлення з робочими завданнями.

Умовою виплати зарплати в період офіційного ознайомлення є те, що вона узгоджена трудовим договором.

Заробітну платню під час офіційного ознайомлення з робочими завданнями можна платити не довше, ніж протягом двох місяців з моменту початку трудових відносин. Якщо тривалість трудових відносин становить менше чотирьох місяців, то період ознайомлення не має перевищувати половини загального строку трудових відносин.

Час офіційного ознайомлення охоплює тільки той період, під час якого працівник фактично ознайомлюється з роботою та він ще не може самостійно виконувати робочі обов'язки.

3.3. Зміни до тексту стосовно договірної праці, що підлягає відрядній оплаті

§ 21 Договірна праця, що підлягає відрядній оплаті

З працівником можна домовитися про відрядну оплату праці. Відрядною оплатою називають оклад, який повністю залежить від обсягу, або обсягу і якості результату роботи, а також оклад, що частково

ґрунтується на часі і виробленні. Метою відрядної оплати є підвищення продуктивності та рівня заробітку.

Відрядна плата

1. Відрядну плату необхідно узгоджувати в письмовій формі в трудовому договорі або в додатку до трудового договору, діючого на початку роботи та окремо по кожному виду рослин, який буде підібраний, зібраний або посаджений.

2. При узгодженні відрядної оплати праці, розмір заробітної плати визначається згідно з групами складності відповідно до цього договору. Розмір заробітної плати визначається на підставі групи складності тої праці, що підлягає відрядній оплаті. Заробітна плата під час періоду ознайомлення не може бути підставою для визначення відрядної оплати. Та заробітна плата, яка є підставою для визначення розміру відрядної оплати, повинна бути внесена в трудовий договір або в існуючий додаток до трудового договору.

У відрядній оплаті ціну праці слід визначити так, що доходи працівника при нормальних темпах праці, що підлягає відрядній оплаті, підвищуються не менше ніж на 20% вище окладу за його групою складності. Розмір відрядної заробітної плати визначається наступним чином: 20% додається до заробітної плати згідно з групою складності, і сума ділиться на нормальний темп виконання відрядної роботи, в результаті чого буде отриманий розмір відрядної заробітної плати.

Розмір відрядної заробітної плати може бути змінений у середині сезону, наприклад через величину врожаю, погодні умови або відмінності в сортах, але роботодавець завжди повинен інформувати про зміну й обґрунтовувати її. Однак не можна скасовувати надбавку в розмірі 20 %.

3. Під час ознайомлення роботодавець повинен пояснити працівникові, як визначається нормальний темп виконання відрядної роботи окремо по кожному виду рослин, який потрібно вибрати, зібрати або посадити.

Нормальний темп виконання відрядної роботи означає той обсяг роботи, з якою можна нормально впоратися протягом однієї години. Нормальний темп виконання відрядної роботи вказується, наприклад, в кілограмах/годину або штук/годину.

Норма відрядної роботи повинна включати в себе той час, що є необхідний для інструктажу працівника, заповнення картки обліку робочого часу або обсягу відрядних робіт, для перерв та відпочинку передбачених колективним договором, для передачі продуктів й інструментів та для можливих інших обов'язків, які необхідно виконувати водночас із відрядною роботою.

Звичайний темп виконання роботи визначений правильно, якщо, при нормальних погодних і посівних умовах, в середньому більше половини працівників досягли рівня відрядної заробітної плати протягом періоду, тобто заробітну плату, яка є на мінімум 20 % вище заробітної плати тої групи складності.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити й відстежувати залежні від нього умови для підтримування нормального темпу виконання роботи.

4. У роботі, що підлягає відрядній оплаті, годинний оклад відповідно до групи складності праці гарантується.

Вищезазначена гарантійна заробітна плата не поширюється на випадки, коли працівник через його власний темп роботи або через визначену лікарем часткову непрацездатність не досяг свого рівня, хоча умови праці були нормальними і ніяких інших недоліків, незалежних від працівника, не відбулося.

Інструкція по застосуванню:

Якщо працівник відстає від необхідного темпу роботи, роботодавець повинен забезпечити адекватне ознайомлення працівника та зауважити працівникові про його повільніший від інших темп, пред'явивши працівникові не пізніше, ніж через два тижні після початку роботи, розрахунок за результатами щоденної роботи для доведення особистого рівня виконання працівником роботи. Якщо, незважаючи на подальше ознайомлення та зауваження, темп виконання роботи працівника продовжує бути повільнішим, гарантується йому погодинна заробітна плата еквівалентна зарплаті під час ознайомлення.

Гарантійна зарплата також гарантується працівникові, який працює повільніше встановленого темпу виконання роботи, якщо доведено, що роботодавець не вживав вищезазначених керувальних заходів.

Якщо врожай невеликий або через погану погоду умови роботи були такими, що встановленої норми відрядної роботи не буде досягнуто, сторони договору рекомендують перейти на оплату погодинної заробітної плати.

Роботодавець зобов'язаний роз'яснити правильність ціноутворення підряду. Роботодавець зобов'язаний вести облік робочого часу за кожним окремим працівником також у разі відрядної роботи. Сторони договору рекомендують погоджувати на робочому місці спосіб запису робочого часу, при якому позначений на записах робочий час ведеться як у роботодавця, так і у працівника.

За запитом роботодавець зобов'язаний довести, що у працівника була можливість досягти рівня підрядної заробітної плати.

Інструкція по застосуванню: Середня погодинна заробітна плата всіх працівників і кожного окремого працівника може розраховуватися на підставі обліку робочого часу та добових досягнень підрядної роботи.

На підставі розрахунків можна порівняти виконаний окремим працівником обсяг роботи з усіма працівниками, які виконали один і той же обсяг роботи, і визначити, чи досягло рівня заробітної плати більше половини працівників і чи відрядна ціна була правильно визначена.

Якщо розрахунки показують, що підрядна ціна не була правильно визначена, різниця між реалізованою заробітною платою та визначеною на підставі групи складності погодинною заробітною платою сплачується у вигляді гарантійної виплати.

5. Роботу, що підлягає відрядній оплаті, можна виконувати і в вигляді колективної роботи. Тоді роботодавець виплачує заробітну плату на підставі розподілу, про який повідомила ця група.

Виробнича надбавка

На місцевому рівні можна домовитися про виплату виробничої надбавки, доданої до особистого погодинного окладу, на підставі обсягу роботи, її якості або якоїсь іншої узгодженої підстави.

4 ІНШІ УЗГОДЖУВАНІ ПИТАННЯ

4.1 Уточнення і спрощення колективних трудових договорів

Протягом опційного року сторони договору продовжуватимуть роботу групи, завданням якої є внесення пропозиції щодо структурних та лінгвістичних змін колективних договорів для того, щоб зробити їх більш простими та зрозумілими. Пропозиція робочої групи буде завершена до 30.11.2022 для наступних переговорів про колективний трудовий договір.

4.2 Переклади протоколу підписання

Цей протокол підписання, який стосується внесення змін на опційний рік, буде перекладений на шведську, англійську, російську та українську мови шляхом співпраці між сторонами договору.

5 ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПРОТОКОЛУ

Сторони договору затверджують цей протокол своїми підписами.

Гельсінкі, 10 січня 2022

ОБ'ЄДНАННЯ РОБОТОДАВЦІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ

Тімо Хейккіля

Крістел Ньюндас

ПРОМИСЛОВА ПРОФСПІЛКА ФІНЛЯНДІЇ

Ріку Аалто

Марко Русквіст