

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ СОЮЗ

ПРОТОКОЛ ПОДПИСАНИЯ

ПРОТОКОЛ О ВОЗОБНОВЛЕНИИ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПУШНИНЫ

Дата: 20.12.2021
Место: Удаленные переговоры по Teams
Присутствуют: Представители Союза работодателей аграрной сферы
Представители Индустриального Союза

Союз работодателей аграрной сферы и Индустриальный Союз договорились о следующем:

1 СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Срок действия коллективного трудового договора 2020–2022 продлен на опционный год 1.2.2022–31.1.2023 с упомянутыми изменениями в протоколе подписания договора.

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 ЗАРПЛАТЫ В 2022 ГОДУ

2.1 Общее повышение

Сумма общей надбавки, выплачиваемой всем лицам, работающим в сфере действия коллективного трудового договора, период оплаты которых начинается 1.2.2022 или после этой даты, у имеющих почасовую оплату труда составляет 17 центов/час и работающих на месячной зарплате 29,24 евро/месяц.

2.2 Почасовая оплата по категориям сложности и надбавка за квалификацию (17 §)

Почасовая оплата по категориям сложности коллективного трудового договора повышается с 1.2.2022 на 17 центов/час с сохранением соотношений к средней категории сложности.

Почасовая оплата по категориям сложности и минимальные надбавки за квалификацию с 1.2.2022 указаны в таблице на странице 3 протокола подписания договора.

2.3 Надбавки в центах и евро

Упомянутые в коллективном трудовом договоре надбавки в центах и евро повышаются на 1,7 %. С 1.2.2022 надбавки являются следующими:

- 2.3.1 Вознаграждение за получение профессиональной квалификации (18а §) составляет 116 евро за диплом
- 2.3.2 Надбавка в период освеживания (32 §) составляет 48 центов/час
- 2.3.3 Надбавка за трудовой стаж (32 §)
- | | |
|------------------|----------|
| 8–11 лет | 93 евро |
| 12–15 лет | 182 евро |
| 16–19 лет | 273 евро |
| 20 лет или более | 361 евро |
- 2.3.4 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 |
- 2.3.5 Компенсация уполномоченному по охране труда (Договор о сотрудничестве по охране труда 8 §)
- | | |
|-------------------------|---------------|
| 10–20 работников | 39 евро/месяц |
| 21–50 работников | 51 евро/месяц |
| 51 или более работников | 84 евро/месяц |

3 ИЗМЕНЕНИЯ В ТЕКСТЕ ДОГОВОРА

Согласовано внесение изменений в пункты 17 §, 18 § и 19 § коллективного трудового договора, записанные в протоколе подписания договора.

Другие пункты коллективного трудового договора остаются прежними.

3.1 Изменения в тексте договора об оплате труда

17 § Оплата труда

Распоряжения об оплате труда

1. Личная заработная плата работника состоит из:
 - a) Оклада по категории сложности работы.
 - b) Надбавки за квалификацию, определяемой на основании проявленного профессионального мастерства работника в работе.

с) Доли, определяемой на основании надбавки.

За исключением надбавки за квалификацию, надбавки на основании коллективного трудового договора нельзя включать в личную заработную плату работника.

Почасовая оплата по категориям сложности и минимальный уровень надбавки за квалификацию с 1.2.2022 являются следующими:

<i>Категория сложности €/час</i>	<i>Минимальный уровень надбавки за квалификацию (3 %) €/час</i>	<i>Таблица зарплаты, включая надбавки за квалификацию (3 %) €/час</i>
1. 9,45	0,28	9,73
2. 10,30	0,31	10,61
3. 11,17	0,34	11,51

2. Классификация работ по сложности

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

	<ul style="list-style-type: none"> - 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
--	---

Оценивание сложности работ производится на рабочем месте. Категория сложности работника определяется в основном на основании его основных рабочих обязанностей. Рабочие обязанности инструктора по работе и работника, проводящего вводный инструктаж, повышают категорию сложности работника.

Категория сложности 1

Работа, выполнение которой требует наличие предыдущего опыта или краткого вводного инструктажа на рабочем месте. Нагрузка и ответственность за работу незначительные.

Инструкция по применению: Задачи категории сложности 1 являются по своему характеру в основном простыми, одинаково повторяющимися, выполняемыми согласно выданным инструкциям или работы по выполнению одной четкой главной задачи. Работа также может состоять из многообразной целостности, небольшой по ответственности и факторов нагрузки. Задачи выполняются работником, имеющим предыдущий опыт работы в данной сфере, или любым нанятым на предприятие новым работником после вводного инструктажа.

Категория сложности 2

Работа, выполнение которой требует наличия специального профессионального образования или соответствующего опыта работы. Ответственность и нагрузка нормальные.

Инструкция по применению: Задачи категории сложности 2 состоят из самостоятельно выполняемой совокупности заданий, выполнение которых требует наличие образования или опыта работы.

Категория сложности 3

Работа, выполнение которой требует наличия базового профессионального образования, повышения квалификации и/или длительного разностороннего опыта работы. С работой связана очень высокая ответственность. Рабочая нагрузка очень высокая.

Инструкция по применению: При выполнении задач категории сложности 3 регулярно используются собственное суждение и принятие решений. Выполнение рабочих обязанностей требует длительного опыта работы в данной сфере или специальных навыков.

Когда работа включает в себя в руководящие обязанности, заработная плата согласовывается на месте отдельно.

3. Классификация категорий сложности на рабочем месте и распределение работников по категориям

3.1. Классификация категорий сложности

На основании сложности работа, выполняемая на рабочем месте, определяется в по вышеупомянутым категориям сложности. Классификация категорий сложности проводится работодателем и представителем или представителями работников в составе, согласованном на местном уровне. Работодатель документирует проведенную классификацию категории сложности и представляет её работнику по его желанию.

Инструкция по применению:

Классификация категорий сложности проводится для соответствия с уровнем сложности труда на рабочем месте таким образом, чтобы работников можно было распределить по ним образом, предусмотренным договором. При классификации категорий сложности обязанности на рабочем месте можно рассматривать в совокупности.

3.2. Определение категории сложности

Категорию сложности выполняемой работы работника определяет работодатель, либо его представитель, и причастный к этому работник. Представитель работодателя должен быть хорошо знаком с системой оплаты труда работников предприятия. В случае, если при определении категории сложности работника возникают разногласия, работник может пригласить доверенное лицо, представляющее работников.

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

Работнику должна быть письменно сообщена категория сложности выполняемой им работы. Стороны договора рекомендуют, чтобы категория сложности была указана в трудовом договоре и после изменения категории сложности были внесены изменения в трудовой договор или в расчеты заработной платы в период изменения категории.

Инструкция по применению:

При определении работодателем категории сложности работника определение должно быть основано на сложности выполняемых работ работником. Если в рабочие обязанности работника входят виды работы разной категории сложности, то категория сложности работника определяется согласно категории сложности основных видов работ, либо определением категории сложности во временном отрезке разных видов работ по сложности. Использование временного отрезка предполагает

ведение учета рабочего времени по видам работы или, если такого нет, то плана работы.

4. Определение надбавки за квалификацию работнику

На основании проявленного профессионального мастерства работника работодатель определяет надбавку за квалификацию, входящую в заработную плату работника

Работодатель на рабочем месте составляет систему, из которого выявляются

- основания для надбавки за квалификацию
- описание факторов для повышения надбавки за квалификацию
- градация в соответствии с усовершенствованием профессионального мастерства
- сумма надбавки за квалификацию

В качестве оснований для применяемой системы на рабочем месте выбираются существенные факторы с точки зрения развития предприятия. Основания, факторы и градация объясняются всем работникам. На рабочем месте соблюдается открытая и мотивирующая политика оплаты труда.

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

ОСНОВАНИЕ	ОПИСАНИЕ ФАКТОРОВ
Опыт работы	- предыдущий собственный опыт работы, из которого можно извлечь пользу при выполнении нынешних рабочих обязанностей
Профессиональное совершенствование	- усовершенствование профессионального мастерства при выполнении нынешних рабочих обязанностей - получение профессионального образования или специального профессионального образования
Рабочие достижения	- эффективен и добивается успеха в своей работе
Качество работы	- придерживается системы качества на предприятии и / или стандартов качества - работает тщательно настолько, что редко приходится устранять недостатки, вызванные небрежностью или предвидимыми ошибками
Способность к сотрудничеству	- результативно работает с другими - содействует созданию хорошей рабочей атмосферы - готов прийти на помощь и гибок при выполнении различных рабочих обязанностей
Клиентоориентированный подход	- работает в соответствии с потребностями заказчика - представляет компанию положительным образом
Способность к совершенствованию	- хочет учиться и знакомиться с новыми рабочими обязанностями и методами

Инновативность	- инициативный - представляет идеи для развития, связанные с работой
Экономичность	- работает с учетом затрат, связанных, в том числе, с материалами и методами работы
Особые умения	- собственное профессиональное мастерство по специальности или многосторонние навыки, которые не учтены в категории сложности и которые могут быть использованы при выполнении рабочих обязанностей

Размер надбавки за квалификацию сообщается в денежных средствах (центов или евро). Сумма надбавки за квалификацию составляет 3–30 % от оклада по категории сложности.

Сумма надбавки за квалификацию должна быть сообщена работнику в письменной форме. Стороны договора рекомендуют, чтобы размер надбавки за квалификацию был указан в расчетах заработной платы тогда, когда она была определена впервые и когда меняется его размер.

Надбавка за квалификацию в первый раз определяется не позднее того, как трудовые отношения продлились 4 месяца. Предыдущие трудовые отношения у того же работодателя учитываются при расчетах срока.

Надбавка за квалификацию может быть определена также непосредственно в начале трудовых отношений, например, на основании предыдущего трудового стажа. Тогда сумма надбавки за квалификацию должна быть указана в трудовом договоре.

Надбавка за квалификацию пересматривается, когда рабочие обязанности работника меняются или этого требуют определенные основания для надбавки за квалификацию, всё же не менее одного раза в году.

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

Если работодатель не составил выше описанную систему на рабочем месте для определения надбавки за квалификацию работников, не объяснил их основания с описанием факторов и градации работникам,

- минимальный уровень надбавки за квалификацию составляет 4 %
- надбавку за квалификацию следует повысить за получение профессионального и специального профессионального образования на постоянной основе не менее + 1 % за диплом
- надбавку за квалификацию следует повысить не менее + 1 % в начале каждого третьего года работы

Инструкция по применению:

Предыдущие трудовые отношения у того же работодателя учитываются при расчетах общего трудового стажа.

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. Обсуждение усовершенствования во время трудовых отношений

Размер надбавки за квалификацию определяется работодателем, но он должен быть обоснован на ежегодном обсуждении усовершенствования между руководителем и каждым работником. На основании обсуждения усовершенствования работник может усовершенствоваться в соответствии с поставленными целями и тем самым повышать свою надбавку за квалификацию. Обсуждения усовершенствования должны быть открытыми и рассматривать нынешнюю ситуацию работника с точки зрения профессионального мастерства, образования и интеграции в рабочее сообщество.

6. Премии по результатам работы и от прибыли

По согласованию на месте система оплаты труда может быть дополнена, например, премиями по результатам работы, на основании производительности, надежности производства или экономии сырья. При согласовании критериев определения премии по результатам также согласовывается то, учитывается ли премия по результатам работы при расчете среднего почасового заработка.

Выплачиваемая работнику премия по результатам работы учитывается при расчетах ежегодных отпускных пособий и оклада, если не согласовано, что премия по результатам работы рассчитывается как средний почасовой заработок.

Работодатель по решению руководства компании или общего собрания может выплачивать, например, премию от прибыли на основе товарооборота, чистого валового дохода, чистой продукции или доходов от капитала. Критерии распределения премии согласуются работодателем на месте или объясняются работникам.

3.2 Изменения в тексте об оплате труда в период ознакомительного обучения

18 § Учащиеся по договору о профессиональном обучении, практиканты, школьники и лица, знакомящиеся с работой отрасли

1. Оплата труда работника, работающего по договору о профессиональном обучении и без предыдущего опыта работы в этой сфере, в течение первого года составляет не менее 85 % от оклада первой категории сложности и второго года не менее 95 % от оклада первой категории сложности. На третий год работы по договору о профессиональном обучении работнику выплачивается не менее оклада первой категории сложности.

Примечание: В случае отсутствия предыдущего опыта работы в этой сфере оценивается и учитывается опыт работы в других сферах как фактор для повышения оплаты труда.

Оплата труда учащегося, работающего по договору о профессиональном обучении и обучающегося на курсах повышения квалификации, составляет не менее оклада второй категории сложности.

Обучение на рабочем месте по договору о профессиональном обучении, начатое во время трудовых отношений, в отношении оклада приравнивается к выполнению рабочих обязанностей работника.

По окончании обучения всегда пересматриваются основания для оплаты труда.

При обучении на рабочем месте по договору о профессиональном обучении в остальном, кроме оплаты труда, соблюдаются условия настоящего договора.

2. Студенту, проходящему обучение в профессиональном учебном заведении по этой отрасли, проходящему практику в соответствии с учебной программой и работающему на основании трудовых отношений, выплачивается не менее 85 % от оклада первой категории сложности.

3. Школьнику, проходящему обучение в основной школе или лицее, а также подростку, закончившему в указанном году основную школу или лицей и работающему во время каникул учебного заведения или в свободное время, выплачивается не менее 70 % оклада 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 о сдельной оплате труда

19 § Сдельная оплата труда

С работником можно договориться о сдельной оплате труда. Под сдельной оплатой труда подразумевается заработная плата, выплачиваемая за полностью выполненный объем работы или либо заработная плата, выплачиваемая за выполненный объем и качество работы. Целью сдельной оплаты труда является улучшение производительности труда и уровня заработка.

Подрядная форма оплаты труда

1. Подрядная форма оплаты труда должна быть согласована в письменной форме в трудовом договоре или в приложении к имеющемуся трудовому договору до начала работ и отдельно в отношении каждой продукции, по её сбору или посадке.

2. При согласовании подрядной формы оплаты труда в качестве основания для ценообразования используются категории сложности настоящего договора. В качестве основания для ценообразования используется категория сложности выполняемой подрядной работы. Оплату труда в период ознакомительного обучения нельзя использовать в качестве основания для ценообразования. Оклад по категории сложности, лежащий в основе ценообразования подрядной формы оплаты труда, записывается в трудовом договоре или в приложении к существующему трудовому договору.

Ценообразование прямых подрядных работ проводится таким образом, что заработок работника по нормальному темпу подрядной работы повышается на 25 % выше оклада по категории сложности и растет в таком же соотношении при увеличении выполняемой работы.

При выполнении прочей сдельной работы, при которой ценообразование частично основано на использованном рабочем времени и частично на выполненном объеме работы, то ценообразование должно проводиться таким образом, чтобы определенные таким образом заработки повысились на 17 % выше оклада по категории сложности. По мере роста эффективности труда связанная с ней оплата труда растет в таком же соотношении.

Ценообразование подрядной работы проводится следующим образом: к окладу по категории сложности прибавляется 25 % или 17 % и сумма делится на нормальный темп подрядной работы, в результате получаем договорную подрядную цену.

3. Работодатель при ознакомительном обучении должен объяснить работнику определенный нормальный темп подрядной работы.

Под нормальным темпом подрядной работы подразумевается объем работы, который обычно можно выполнить в течение часа. Нормальный темп подрядной работы сообщается, например, в форме штук/час.

Нормальный темп подрядной работы включает в себя инструктирование работника, заполнение карточек по учету рабочих часов и подрядных работ, перерывы согласно с коллективного трудового договора и иного необходимого отдыха, перемещения продукции и рабочих инструментов, а также необходимое время для выполнения дополнительных работ помимо подрядной работы.

Нормальный темп подрядной работы определен правильно, если более половины работников, работающих по одному и тому же подряду в среднем в период выполнения всей подрядной работы, достигло уровня подрядной формы оплаты труда, то есть не менее чем на 25 % или 17 % выше оклада по категории сложности.

Работодатель обязан заботиться и контролировать, чтобы имелись зависящие от работодателя предпосылки для поддержания нормального темпа подрядной работы.

4. При выполнении работ с подрядной формой оплаты труда гарантированная оплата труда, то есть почасовая оплата труда согласно категории сложности гарантирована.

Выше упомянутая гарантированная оплата труда не касается случая, когда работник вследствие рабочего темпа или установленного врачом частичной нетрудоспособности не получил почасовую оплату, хотя условия труда были нормальными и не выявлено независимых от работника иных помех.

Инструкция по применению:

Если работник отстает от требуемого темпа подрядной работы, то работодатель должен обеспечить работнику достаточный инструктаж, а также сделать замечание о медленном рабочем темпе, представив работнику не позднее, чем через две недели после начала подрядной работы по продукции записи учета рабочего времени и расчет на основании результатов подрядной работы, который устанавливает личную производительность работника. Если рабочий темп работника, несмотря на дополнительный инструктаж и замечание, продолжает оставаться более медленным, чем темп подрядной работы, то при его трудовых отношениях вместо гарантированной оплаты труда гарантируется почасовая оплата труда, соответствующая оплате труда в период ознакомительного обучения.

Гарантированная оплата труда гарантируется также отстающему от рабочего темпа работнику, если работодатель с доказательствами не принял выше упомянутые меры руководства с доказательствами.

Если условия труда являются таковыми, что требования для подрядной работы не выполнены, то стороны договора рекомендуют перейти к почасовой оплате труда.

При запросе работодатель обязан выяснить правильность ценообразования подрядной работы. Работодатель обязан вести и хранить записи учета рабочего

времени на каждого работника, также при выполнении работы по подрядной форме оплаты труда. Стороны договора рекомендуют, чтобы на рабочем месте договорились о таком способе учета рабочего времени, при котором записи учета рабочего времени доступны как для работодателя, так и для работника.

При запросе работодатель обязан доказать, что работник имел возможность получить подрядную оплату труда.

Инструкция по применению: На основании записи учета рабочего времени и ежедневных результатов подрядной работы можно подсчитать среднюю почасовую оплату труда всех работников и каждого отдельного работника в течение всего периода подрядной работы.

На основании расчетов можно сравнить объем работы отдельного работника с объемом работы всех работников, выполняющих один и тот же подряд в течение всего периода подрядной работы и установить, достигло ли больше половины работников уровня подрядной оплаты труда и была ли правильно определена использованная подрядная цена.

Если на основании расчетов выяснится, использованная подрядная цена не была определена правильно, то работникам выплачивается разница между осуществленной оплатой труда и почасовой оплатой труда согласно категории сложности в качестве гарантированной оплаты труда.

5. Работы, выполняемые по подрядной оплате труда, можно выполнять также в качестве групповой работы. В таком случае работодатель оплачивает труд с соблюдением принципа распределения, указанной группой.

4 ИНЫЕ СОГЛАСУЕМЫЕ ВОПРОСЫ

4.1 Уточнение и упрощение коллективного трудового договора

Стороны договора продолжат работу с рабочей группой для структурного и языкового уточнения и упрощения коллективных трудовых договоров в течение опционного года. Проект рабочей группы будет подготовлен до 30.11.2022 для рассмотрения на следующих переговорах по обсуждению коллективного трудового договора.

4.2 Переводы подписанного протокола

Протокол подписания договора об изменениях в этом опционном году будет переведен на шведский, английский и русский языки при сотрудничестве сторон договора.

5 ОДОБРЕНИЕ ДОГОВОРА

Подписавшие лица одобряют настоящий протокол своими подписями.

Хельсинки, 10 января 2022 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

Лассе Паавола

Кристел Ньюбондас

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ СОЮЗ

Рику Аалто

Марко Росквист