

ОБ'ЄДНАННЯ РОБОТОДАВЦІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ МТА  
ПРОМИСЛОВА ПРОФСПІЛКА

**ПРОТОКОЛ ПІДПИСАННЯ**

**НОВА РЕДАКЦІЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ДЛЯ ГАЛУЗІ  
САДІВНИЦТВА**

Дата: 10 лютого 2023 р.

Місце: Офіс Промислової профспілки, Hakaniemenranta 1, Гельсінкі

Присутні особи:

Учасники переговорів від імені  
Об'єднання роботодавців  
аграрної сфери МТА

Учасники переговорів від  
Промислової профспілки

Аарні Аланне (Aarni Alanne)  
Пасі Хаккарайнен (Pasi Hakkarainen)  
Тімо Хейккіля (Timo Heikkilä)  
Тііна Хільден (Tiina Hildén)  
Кат'я Хювьонен (Katja Hyvönen)  
Мікко Яаккола (Mikko Jaakkola)  
Мікаель Єнсен (Mikael Jensen)  
Ансі Лааманен (Anssi Laamanen)  
Мінна Марттіла (Minna Marttila)  
Тар'я Матомякі (Tarja Matomäki)  
Крістель Нюбондас (Kristel Nybondas)  
Лассе Паавола (Lasse Paavola)  
Єнні Рантанен (Jenni Rantanen)  
Ноора Рясянен (Noora Räsänen)  
Томі Тахвонен (Tomi Tahvonen)  
Мануела Таллберг-Нюгард  
(Manuela Tallberg-Nygård)

Юкка-Пекка Хільтунен  
(Jukka-Pekka Hiltunen)  
Пекка Юрму (Pekka Jurmu)  
Юссі Нюман (Jussi Nyman)  
Анне-Марі Нордберг  
(Anne-Mari Nordberg)  
Сіркка-Лііса Ояла  
(Sirikka-Liisa Ojala)  
Еннівера Табелл  
(Jenniveera Tabell)  
Ріікка Васамма  
(Riikka Vasama)

Об'єднання роботодавців аграрної сфери МТА й Промислова профспілка  
домовилися про наступне:

**1 ЗМІНИ СТРУКТУРИ ТА ЗМІСТУ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

Робоча група, призначена сторонами, запропонувала переглянути  
структуру і формулювання положень колективного договору для галузі  
садівництва. Ці правки були затверджені переговорними комітетами.

Нумерація розділів цього протоколу здійснюється відповідно до зміненого колективного договору.

## 2 ЧИННІСТЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Дію колективного договору, що був чинний із 1 лютого 2020 р. до 31 січня 2023 р., подовжено з 1 лютого 2023 р. до 31 січня 2025 р. зі змінами, переліченими у цьому протоколі.

Цей договір буде подовжуватися на один рік кожного разу, якщо тільки його не буде розірвано в письмовій формі будь-якою зі сторін принаймні за два місяці до закінчення терміну дії.

## 3 ПІДВИЩЕННЯ ОКЛАДІВ У 2023–2024 РОКАХ

Підвищення окладів буде здійснюватися в сумах, виражених у центах як для загального підвищення, так і для кожної робочої групи, зазначеної в тарифній сітці. Крім того, було погоджено виплатити у 2024 році окрему одноразову суму.

### 3.1 Загальне підвищення (розділ 20, пункт 5)

Сума загального підвищення становить 35 центів/годину для працівників із погодинною оплатою праці та 60,20 євро/місяць для працівників із місячною заробітною платнею, починаючи з 1 березня 2023 р. або з початку наступного періоду оплати праці, і 26 центів/годину для працівників з погодинною оплатою праці та 44,72 євро/місяць для працівників із місячною заробітною платнею, починаючи з 1 березня 2024 р. або з початку наступного періоду оплати праці.

### 3.2 Тарифна сітка (розділ 20, пункт 3)

Погодинна оплата праці груп складностей і мінімальні рівні надбавки за кваліфікацію в трудових договорах, укладених 1 березня 2023 р. або після цієї дати:

<i>Група складності</i>	<i>Надбавка за кваліфікацію, мінімальний рівень (4 %)</i>	<i>Тарифна сітка заробітної платні з надбавкою за кваліфікацію (4 %)</i>	
<i>євро/год</i>	<i>євро/год</i>	<i>євро/год</i>	
1	9,35	0,37	9,72
2	9,78	0,39	10,17
3	10,27	0,41	10,68
4	10,78	0,43	11,21
5	11,30	0,45	11,75

Погодинна оплата праці груп складностей і мінімальні рівні надбавки за кваліфікацію в трудових договорах, укладених 1 березня 2024 р. або після цієї дати:

<i>Група складності</i>	<i>Надбавка за кваліфікацію, мінімальний рівень (4 %)</i>	<i>Тарифна сітка заробітної платні з надбавкою за кваліфікацію (4 %)</i>
<i>євро/год</i>	<i>євро/год</i>	<i>євро/год</i>
1	9,61	0,38
2	10,04	0,40
3	10,53	0,42
4	11,04	0,44
5	11,56	0,46

### 3.3 Одноразова виплата

Крім того, працівники у постійних трудових відносинах, трудовий договір яких діє на час виплати, отримують одноразову суму 180 євро 1 березня 2024 р. або наступного дня виплати заробітної плати.

Працівникам у строкових трудових відносинах, та працівникам, постійна зайнятість яких починається пізніше протягом 2024 року, виплачується одноразова сума в розмірі 15 євро за кожен місяць роботи, протягом якого працівник відпрацював не менше 80 годин.

Одноразова сума виплачується всім працівникам, які перебувають у трудових відносинах протягом 2024 року, включно з періодами сімейної відпустки або тимчасового звільнення.

Положення про одноразову виплату входить до колективного договору.

### 3.4 Надбавки в центах і євро

Станом на 1 березня 2023 р. бонуси в центах і євро, які зазначені в колективному договорі, є такими:

3.3.1 Винагорода за досягнення професійного ступеня та спеціального професійного ступеня (розділ 25, пункт 15) 123 євро за кожну професійну кваліфікацію

3.3.2 Суботня надбавка (розділ 25, пункт 6) 1,26 євро за годину

3.3.3 Надбавка за вечірню зміну 86 центів/год, надбавка за нічну зміну 1,56 євро за годину та надбавка за вечірню роботу 0,61 цента/годину (розділ 25, пункти 7 і 8)

3.3.4 Надбавка за роботу з пестицидами (розділ 25, пункт 10) 1,07 євро за годину

3.3.5 Надбавка за вислугу років (розділ 25, пункт 14)

5–7 років	97 євро
8–11 років	189 євро
12–15 років	284 євро
16–19 років	376 євро
20 років і більше	480 євро

3.3.6 Компенсація довіреній особі (розділ 7 Договору про довірену особою)

5–20 співробітників	42 євро/місяць
21–50 співробітників	55 євро/місяць
51 і більше співробітників	90 євро/місяць

3.3.7 Компенсація представнику з питань охорони праці (Розділ 8 Договору про співпрацю у сфері охорони праці)

10–20 співробітників	42 євро/місяць
21–50 співробітників	55 євро/місяць
51 і більше співробітників	90 євро/місяць

## 4 ЗМІНИ ДО ТЕКСТУ

Змінено формулювання таких розділів, інші положення колективного договору залишаються незмінними.

Розділ 6, пункт 3

*Якщо в силу характеру роботи необхідно домовитися про строкову зайнятість на підставі виконання обумовленої роботи і точна дата закінчення роботи невідома, трудовий договір має все одно включати оцінку тривалості зайнятості. Якщо тривалість зайнятості доводиться змінювати через характер роботи, роботодавець повинен повідомити про це працівника, щойно роботодавцю стане відомо про таку необхідність і не пізніше, ніж за тиждень.*

*Інструкції щодо застосування: Тривалість трудових відносин вказується в трудовому договорі або як орієнтовна дата закінчення зайнятості чи приблизна кількість тижнів або місяців.*

*Тривалість зайнятості не може бути усно прив'язана до невизначеного періоду часу, наприклад, до сезону збору врожаю, сезону технічного обслуговування, відрядної роботи або першого снігопаду.*

#### Розділ 7, пункт 1

*Якщо протягом трудових відносин роботодавець забезпечує працівникові спеціальне навчання з метою підвищення професійної кваліфікації працівника, роботодавець і працівник мають можливість домовитися в письмовому трудовому договорі про строк попередження, який вдвічі перевищує мінімальний, зазначений у таблиці.*

*Інструкції щодо застосування: Навчання, що надається роботодавцем для підвищення професійної кваліфікації спеціаліста, не стосується інструктажу щодо робочих завдань працівника.*

#### Розділ 9

*Для робочого місця завжди складається розпорядок роботи. У розпорядку роботи обов'язково вказується тривалість звичайної зміни працівника та час її початку. Розпорядок роботи складається з покриттям періоду не менше чотирьох тижнів. Якщо неможливо скласти розпорядок роботи для покриття періоду в чотири тижні через нерегулярність роботи, розпорядок роботи завжди має охоплювати якомога довший період.*

*Під час складання розпорядку роботи роботодавець повинен проконсультуватися з довіреною особою або, за відсутності такої особи, з іншим представником, призначеним працівниками. За відсутності представника працівників роботодавець повинен надати працівникам можливість висловити свої побажання щодо робочих змін.*

*Розпорядок роботи має бути своєчасно доведений до відома працівників. Якщо на робочому місці не погоджено інше, розпорядок роботи повідомляється принаймні за чотири дні до періоду, зазначеного в розпорядку.*

*Під час складання розпорядку роботи роботодавець повинен подбати про те, щоб зміни не завдали необґрунтованої шкоди або стресу працівникам.*

*З обґрунтованої причини зміни, внесені до розпорядку роботи, можуть бути змінені в письмовій формі в порядку, погодженому на робочому місці. Обґрунтованою причиною може бути ситуація, що виникла через потреби, пов'язані з виробництвом, або погодні умови, що були*

*непередбачувані на момент складання розпорядку роботи. У письмовому договорі про зміну робочого часу обов'язково вказується термін, до якого робочі зміни можуть бути скасовані, перенесені або змінені.*

*Якщо працівник вийшов на робочу зміну, але робота не може бути розпочата через неgodу, працівнику відшкодовується поїздка туди і назад між домом і роботою. Сума відшкодування дорівнює надбавці за кілометраж, яка щорічно підтверджується Податковою адміністрацією. Це відшкодування є оподатковуваним доходом від заробітної плати.*

*Роботодавець і працівник завжди можуть домовитися про зміни до розпорядку робіт на запит працівника.*

*Робочий тиждень починається в понеділок о 5.00 ранку.*

## Розділ 10

### Пункт 1

*Після закінчення періоду коригування роботодавець має надати працівникові письмовий звіт про те, яким чином робочий час було скориговано до 40 годин.*

*Якщо фактичний робочий час становить менше 40 годин з причини, пов'язаної з працівником, і працівникові було виплачено заробітну платню відповідно до 40 годин роботи на тиждень, роботодавець може вирахувати переплачену суму з остаточної суми оплати праці працівника.*

### Пункт 3

*Якщо звичайний робочий час не становив у середньому 40 годин на тиждень протягом плану робочого часу, перевищені години вважаються щотижневим понаднормовим часом. Оплата понаднормової праці має бути сплачена в день виплати заробітної платні після закінчення періоду коригування.*

*Якщо з причини, що відноситься на рахунок роботодавця, фактичні робочі години становлять менше 40 годин на тиждень, узгоджених у трудовому договорі, працівникові компенсується пропущений час відповідно до його або її особистої погодинної заробітної платні на наступний день виплати заробітної платні після закінчення періоду коригування.*

## Розділ 15, пункт 2

*Понаднормова праця є добровільною для працівника. Понаднормову працю слід щоразу узгоджувати окремо і заздалегідь.*

## Розділ 16, пункт 2

*Інструкції для місцевих договорів про додаткову роботу включаються у формі додатку до колективного договору.*

Крім того, змінено формулювання окремих інструкцій про додаткову роботу, дозволену колективним договором, наступним чином:

*В усіх випадках додаткова робота може виконуватися тільки за згодою працівника. Працівник може дати згоду на додаткову роботу, дозволену колективним договором окремо в кожному випадку або повідомити роботодавця про дати і години, протягом яких працівник доступний, заздалегідь на один тиждень за раз. Згода або попереднє повідомлення про доступність мають бути підтверджені пізніше в письмовій формі або в електронному вигляді, навіть якщо додаткова робота, дозволена колективним договором, запитана працівником.*

## Розділ 18

*Якщо на робочому місці використовується система очікування відповідно до Закону про робочий час, мінімальна компенсація за час очікування дорівнює компенсації за роботу за викликом, зазначеної в колективному договорі.*

## Розділ 20

### Пункт 1

*Працівники мають право знати розміри кожної складової своєї особистої заробітної платні та підстави для її визначення, як на початку трудових відносин, так і під час кожної зміни.*

### Пункт 4

*Премія за кваліфікацію переглядається, коли змінюються обов'язки працівника або коли цього потребують підстави для визначення системи підвищення кваліфікації, але не рідше одного разу на два календарні роки.*

### Пункт 5

*Загальне підвищення — це підвищення заробітної плати, що узгоджується в колективному договорі його сторонами. Загальне підвищення виплачується в обумовлений сторонами колективного*

*договору час. Загальне підвищення виплачується всім працівникам, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, який діє в галузі, на яку поширюється дія колективного договору. Роботодавець виплачує загальне підвищення всім працівникам, які перебувають у трудових відносинах на момент підвищення.*

*Складові особистої оплати праці мають бути пояснені працівникові письмово на час кожного загального підвищення.*

Положення про загальне підвищення входить до колективного договору.

## Розділ 22

*Працівник, який виконує наглядові обов'язки, відповідає за виробництво або працює незалежним експертом і може приймати рішення про режим свого робочого часу, може домовитися про загальну заробітну платню зі своїм роботодавцем. У цьому випадку загальна заробітна платня покриває базовий елемент заробітної платні (погодинна або місячна заробітна плата) та фіксовану щомісячну компенсацію, зокрема можливі недільні премії, час перебування в режимі за викликом та в режимі очікування й інші компенсації, пов'язані з робочим часом.*

*Обсяг і час перебування в режимі за викликом і в режимі очікування повинні бути заздалегідь узгоджені в письмовій формі. Фіксована щомісячна заробітна платня також покриває компенсацію часу перебування в режимі за викликом і в режимі очікування відповідно до колективного договору (див. розділ 18 «Перебування у режимі за викликом»).*

## Розділ 25, пункт 17

*Близькі родичі означають чоловіка/дружину працівника, власних та усиновлених дітей, батьків, братів і сестер, тещу і тестя, свекра і свекруху. Партнер-співмешканець, і зареєстрований партнер також вважаються прирівняними до подружжя.*

## Розділ 25, новий пункт 18

*Від працівника не можна вимагати використання власного телефону в робочий час. Якщо роботодавець вимагає, щоб працівник був доступний по телефону протягом робочого дня, роботодавець повинен надати фірмовий телефон і підписку на користування працівникові або запропонувати працівникові оплату телефону в натуральній формі, або роботодавець і працівник повинні домовитися про компенсацію за використання власного телефону працівника.*



## Розділ 28

### Пункт 1

*Під час трудових відносин період обчислення і виплати заробітної платні становить до 8 робочих днів із останнього робочого дня періоду оплати праці. Якщо день виплати зарплати припадає на державне свято, заробітна платня виплачується в попередній робочий день.*

### Пункт 2

*Остаточна заробітна платня має бути сплачена в найкоротші терміни. Після закінчення нефіксованого строку трудових відносин остаточна заробітна платня може бути сплачена в наступний звичайний день виплати зарплати працівника. Однак у разі строкових трудових відносин остаточна заробітна платня повинна бути виплачена не пізніше, ніж протягом 5 робочих днів.*

## Розділ 31, пункт 1

*Працівнику, який розпочинає свою щорічну відпустку в зазначену дату і повертається на роботу після закінчення відпустки, виплачується 50 відсотків щорічної відпустки як премія на закінчення відпустки. Премія на закінчення відпустки виплачується не пізніше дня виплати заробітної платні після закінчення кожного періоду відпустки. Якщо працівник не повертається на роботу за домовленістю після щорічної відпустки, роботодавець може стягнути суму премії на закінчення відпустки, виплачену авансом.*

## Розділ 40

### Пункт 1

*Роботодавець виплачує компенсацію за втрачений заробіток та основні витрати на поїздки, коли працівник відвідує:*

*(...)*

- медичне обстеження, перевірку або вакцинацію, зазначені в Законі про інфекційні захворювання (1227/2016)

### Пункт 2

*Роботодавець компенсує працівникові втрату заробітку, якщо візит не може бути призначений у позаробочий час або існує нагальна потреба:*

(...)

*під час медичного огляду з метою призначення допоміжного пристрою, наприклад, окулярів або пристрою для лікування хвороби, а також під час інструктажу щодо використання зазначеного приладу*

### Розділ 43

#### Відпустка через вагітність

*Вагітній працівниці, робота якої тривала без перерви не менше 6 місяців до розрахункової дати пологів, виплачується заробітна платня за робочі дні, які припадають на період в один місяць із дати початку відпустки через вагітність відповідно до глави 1 розділу 1 Закону про трудові угоди.*

### Розділ 44

#### Відпустка по догляду за усиновленою дитиною

*Працівнику, що усиновлює дитину віком до 7 років, виплачується заробітна платня за робочі дні, що припадають на період в один місяць із дати початку декретної відпустки відповідно до глави 4 розділу 1 Закону про трудові угоди.*

### Розділ 45

*У разі раптового захворювання дитини віком до 10 років працівникові виплачується лікарняний за період тимчасової відсутності тривалістю до 4 календарних днів, коли така відсутність необхідна для того, щоб організувати або забезпечити догляд за дитиною на утриманні або іншою дитиною, яка постійно проживає в сім'ї працівника.*

### новий розділ 50 Глави VIII БЕЗПЕКА ПРАЦІ

*Якщо роботодавець спрямовує працівника на виконання робочих завдань, для яких потрібний дозвіл на роботу або певна кваліфікація, як-от кваліфікація із захисту рослин, паспорт гігієни, свідоцтво про охорону праці, право на надання першої медичної допомоги EA1, ліцензія на проведення вогнебезпечних робіт, сертифікат першочергового пожежогасіння AS1, водійські права оператора навантажувача або картка безпеки дорожніх робіт, роботодавець зобов'язаний забезпечити наявність у працівника відповідної дозвільної картки або організувати необхідне навчання перед початком виконання робочого завдання. Коли роботодавець спрямовує працівника на виконання робочого завдання, для якого потрібна дозвільна картка або кваліфікація, роботодавець несе відповідальність за витрати на навчання, проїзд та проживання, а також за втрачений заробіток під час навчання.*

## Розділ 54

*Якщо фінансове становище компанії-члена Об'єднання роботодавців аграрної сфери МТА раптово і значно погіршується, й загрожує викликати, серед інших наслідків, скорочення робочої сили, можна домовитися на місцевому рівні (див. Розділ 5 Місцева угода) про короткострокові зміни умов зайнятості тривалістю не більше 6 місяців для забезпечення безперервності діяльності компанії і робочих місць під час кризи. Змінам умов зайнятості мають передувати заходи, спрямовані на відновлення умов діяльності компанії шляхом фінансових домовленостей та інших менш радикальних засобів.*

*Якщо довірену особу було обрано на робочому місці, труднощі, пов'язані з фінансами компанії, обсягами замовлень або зайнятістю, визначаються разом із довіреною особою. Крім того, менш радикальні засоби відновлення умов діяльності компанії необхідно впроваджувати в якості альтернативи змінам умов зайнятості. Якщо після впровадження фінансових домовленостей та інших менш радикальних засобів приймається рішення про зміну умов зайнятості, звіт про очікувані наслідки змін фінансового становища компанії має бути представлений довіреній особі перед узгодженням змін на місцевому рівні.*

*На робочих місцях, де не було обрано довірену особу, звіт про фінансові труднощі, проблеми з обсягам замовлень або труднощі із зайнятістю, з якими зіткнулася компанія, фінансові механізми й інші менш радикальні заходи, що проводяться до цього часу, а також заплановані заходи з коригування робочої сили та їхній очікуваний вплив на стабілізацію фінансів компанії слід заздалегідь подати до Промислової профспілки й Об'єднання роботодавців аграрної сфери МТА.*

## Договір про співпрацю у сфері охорони праці, розділ 7

*Можливості підвищення кваліфікації та кар'єрного просування уповноваженого з охорони праці не можуть бути перешкодою через посаду уповноваженого з охорони праці. Підвищення заробітної платні уповноваженого з охорони праці має відповідати загальному підвищенню оплаті праці всередині компанії. Якщо фактична робота працівника, обраного уповноваженим з охорони праці, ускладнює виконання обов'язків за довірчою посадою, за можливості працівникові має бути запропонована інша рівноцінна робота, що відповідає його або її професійній майстерності. Зміна трудових обов'язків не повинна призводити до зниження оплати праці.*

## **5 ІНШІ ПИТАННЯ, ЩО БУЛИ УЗГОДЖЕНІ**

### **5.1 Уточнення та спрощення додатків до колективного договору**

Сторони договору мають узгодити роботу робочої групи з уточнення та спрощення структури та формулювання додатків до колективного договору протягом строку дії договору. Пропозиція робочої групи буде розроблена до 30 листопада 2024 р. та розглянута на наступних переговорах щодо колективного договору.

### **5.2 Переклад колективного договору**

Версії колективного договору шведською, англійською та російською мовами будуть оновлені. Крім того, текст колективного договору буде перекладено на українську та в'єтнамську мову. Сторони договору сплачують кожна по половині витрат на переклад.

## **6 ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПРОТОКОЛУ**

Підписанти приймають колективний договір відповідно до результатів переговорів, досягнутих 10 лютого 2023 р.

Гельсінкі, 14 лютого 2023 р.

## **ОБ'ЄДНАННЯ РОБОТОДАВЦІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ МТА**

Пасі Хаккарайнен (Pasi Hakkarainen)

Крістель Нюбондас (Kristel Nybondas)

## **ПРОМИСЛОВА ПРОФСПІЛКА**

Ріку Аалто (Riku Aalto)

Тур'я Лехтонен (Turja Lehtonen)